

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 925

DISEGNO DI LEGGE

**d’iniziativa dei senatori SODANO Tommaso, MALABARBA e
MALENTACCHI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 5 DICEMBRE 2001

—————

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

—————

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	7
Allegato 1	»	21
Allegato 2	»	25
Allegato 3	»	27

ONOREVOLI SENATORI. - Ripresentiamo questo disegno di legge elaborato dal movimento dei consigli unitari CGIL-CISL-UIL, come atto di servizio nei confronti delle istanze di democrazia sindacale e di base espresse da tale movimento e per accelerarne l'esame parlamentare (vedi atto Camera n. 2052 della XIII legislatura).

Già nella XI legislatura, sono state esaminate dalla Commissione lavoro pubblico e privato in sede referente le proposte di legge sulla rappresentanza sindacale presentata da diversi gruppi. Riteniamo indispensabile ed utile che il confronto su questa materia tenga conto della elaborazione e delle proposte delle strutture sindacali e delle lavoratrici e dei lavoratori, ed in particolare delle strutture per così dire «destinatrici» delle norme all'esame del Parlamento: i consigli dei delegati.

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

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

Contemporaneamente il movimento dei consigli si adoperava per promuovere una

legge d'iniziativa popolare sulla democrazia nei posti di lavoro.

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

A fine giugno 1993 furono depositate circa settecentomila firme per i quesiti referendari e centomila firme per la proposta di legge d'iniziativa popolare. Successivamente l'esito del referendum ha abolito parzialmente l'articolo 19 rendendo indispensabile ed urgente una nuova legge.

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

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

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

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

del nord, lotte che toccarono il culmine nella cosiddetta stagione dell'«autunno caldo».

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

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

Di ciò si resero conto le organizzazioni sindacali e così nel patto federativo siglato da CGIL-CISL e UIL all'indomani dell'autunno caldo i consigli dei delegati venivano individuati come le strutture di base della federazione, «con poteri di contrattazione sui posti di lavoro», e veniva stabilito che alla loro formazione concorrono in primo luogo gli iscritti alle confederazioni e i lavoratori non iscritti che, su iniziativa delle stesse, per loro libera scelta, intendono parteciparvi: pertanto in tale organismo e, ove esiste, nell'esecutivo, deve essere assicurata la rappresentanza delle forze sindacali che operano nell'azienda stessa e che costituiscono la «Federazione».

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

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

Infatti, sia il loro rinnovo che la loro stessa sopravvivenza sono subordinati all'accordo delle tre confederazioni: è sufficiente

che anche una sola disconosca il consiglio e decida di costituire una propria rappresentanza sindacale aziendale, perchè il consiglio stesso decada e ai suoi membri non venga più riconosciuto alcun diritto.

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

In un loro appello del 29 gennaio 1994, 22 delegati di Torino, Milano, Brescia, Verona, Bolzano, Bologna, Roma, Napoli e Pesaro, scrivevano:

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

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

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

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

A queste parole, che conservano tutt'oggi la loro validità, potremmo aggiungere con

ancor più forza quanto avvenuto con il recente contratto di lavoro dei metalmeccanici. In presenza di un accordo separato, contrattato da scioperi di massa e da una raccolta di firme certificata, oltre 350.000 lavoratori e lavoratrici hanno chiesto un *referendum* per sancirne la validità.

L'assenza di una legge impedisce però all'evidente maggioranza degli interessati di poter far valere la loro opinione, mentre le prerogative di apparati - persino minoritari come iscritti - vengono ritenute sufficienti per imporre tale accordo separato con validità *erga omnes*.

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

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

La proposta di legge dei consigli unitari in tema di rappresentanza sindacale vuole essere un contributo che si affianca alle proposte delle forze politiche di sinistra e sindacali che hanno l'obiettivo di spostare diritti e poteri dalla parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Gli obiettivi della presente proposta di legge sono i seguenti:

- 1) tutelare la libertà di organizzarsi sindacalmente sul luogo di lavoro;
- 2) garantire a tutti, nel settore privato e della politica amministrazione, l'elezione libera e periodica dei propri rappresentati;
- 3) assegnare alla rappresentanza sindacale unitaria nell'unità di lavoro la funzione

di agente contrattuale con il potere di stipulare accordi aventi efficacia *erga omnes*;

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

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

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

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

Si tende ad istituire un rapporto virtuoso tra tutti gli istituti della democrazia, sia diretta che rappresentativa, con la più ampia tutela della minoranze e con regole certe di controllo da parte dell'insieme dei lavoratori sulle scelte della stessa rappresentanza elettiva: l'accordo aziendale deve infatti essere approvato anche dall'assemblea e, in caso una percentuale di lavoratori lo richieda, va sottoposto a *referendum* globalmente abrogativo. Sono infatti necessarie regole di democrazia che inducano alla responsabilità non solo i rappresentanti ma anche i rappresentati; per questo è decisivo lo strumento del *referendum*, garante che i lavoratori siano pienamente responsabilizzati anche per la decisione finale.

Riteniamo infine che la questione della democrazia sui luoghi di lavoro non sia una questione meramente «sindacale», anche se di rilievo, ma una grande questione sociale e democratica. La democrazia sui luoghi di lavoro è metro e misura della democrazia reale nel nostro Paese e parte integrante della riforma delle istituzioni: non può dunque es-

sere delegata dal Parlamento ad altri. Onorevoli colleghi, su questo tema l'intero Paese ha già dimostrato con l'esito del *referendum* una grandissima volontà di innovazione e democrazia. Tocca a noi, con tempestività, dimostrare che i diritti e i poteri dei cittadini non si fermano sulla soglia di un luogo di lavoro.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

*(Diritto di associazione
ed attività sindacale)*

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

«Art. 14. - *(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 amministrative che occupano fino a duecento dipendenti.

4. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi hanno diritto ai benefici previsti dal presente articolo almeno:

a) un rappresentante per ogni associazione nelle unità produttive o amministrative che occupano fino a duecento dipendenti;

b) un rappresentante ogni trecento o frazione di trecento dipendenti per ciascuna rappresentanza aziendale nelle unità produttive che occupano fino a tremila dipendenti;

c) un rappresentante ogni cinquecento o frazione di cinquecento 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, e successive modificazioni, 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 prevedere 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, 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 cinquanta addetti: quattro rappresentanti;

b) nelle unità produttive ed amministrative fino a duecento addetti: sei rappresentanti;

c) nelle unità produttive da duecento a tremila addetti: sei rappresentanti per ogni trecento o frazione di trecento addetti;

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

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».

2. Gli allegati A e B di cui rispettivamente ai commi 3 e 8 dell'articolo 19 della legge 20 marzo 1970, n. 300, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, sono pubblicati in allegato alla presente legge.

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 tribunale monocratico 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'organiz-

zazione 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 30 marzo 2001, n. 165, 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, nonchè 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, e successive modificazioni;

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 unitaria 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, e successive modificazioni, 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 alla Direzione provinciale del lavoro 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'allegato 1 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, e successive modificazioni, 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 la rappresentanza negoziale di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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 eleggere 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'allegato 3 alla 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 duemila 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 costituzione dei comitati nazionali dei delegati previsti dal presente articolo 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 alla data di 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 delle politiche sociali dalle direzioni provinciali del lavoro entro e non oltre sette giorni dalla loro comunicazione da parte delle commissioni elettorali costituite per la elezione dei consigli unitari aziendali ed interaziendali.

ALLEGATO 1
(Articolo 2, comma 2)

«ALLEGATO A
(Articolo 19, comma 3,
della legge 20 maggio 1970, n. 300)

REGOLAMENTO ELETTORALE PER L'ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA UNITARIA

Articolo 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 dalla legge.
2. La richiesta deve essere corredata da una lista di candidati da affiggere, a cura del datore di lavoro, in luogo accessibile a tutti.
3. Dall'affissione della lista decorre il termine di trenta giorni durante il quale possono essere presentate altre liste comunicate ed affisse con le medesime modalità.

Articolo 2.

(Liste elettorali)

1. Le liste dei candidati presentate da associazioni e rappresentanze sindacali o da gruppi di lavoratori devono esser firmate, per la 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.

Articolo 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, nonchè un elenco aggiornato degli elettori del quale 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.

Articolo 4.

(Diritto di voto)

1. A tutti i lavoratori occupati nell'unità produttiva, compresi i lavoratori il cui rapporto, per qualsiasi motivo, sia 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.

Articolo 5.

(Collegi elettorali)

1. Salve diverse previsioni di accordi intercorsi tra le associazioni sindacali che hanno il diritto di indire le elezioni, 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 5 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 della legge, 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.

Articolo 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 rappre-

sentanza unitaria pari al tasso di occupazione, con eventuale arrotondamento all'unità superiore;

b) ove il tasso di occupazione femminile sia compreso tra il 25 per cento ed 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 dalla presenza nelle liste di lavoratrici candidate in misura almeno pari alla percentuale garantita di elette e attraverso la seguente procedura di eventuale correzione dei dati elettorali.

3. In via preliminare si procede 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 stabilizzati. 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. Resta comunque salvo e invariato il numero complessivo di eletti riportato da ogni lista.

Articolo 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 diretto e segreto 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 è espresso ponendo un segno sull'intestazione della lista prescelta. Le preferenze per i candidati possono 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.

Articolo 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, è consegnato al comitato elettorale, che, in caso di 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 quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero di voti validi da essa riportati. Per quo-

ziente elettorale si intende il rapporto tra voti validi ed il numero degli eligendi. I posti rimasti vacanti per insufficienza di quoziente elettorale sono 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 alla Direzione provinciale del lavoro che ne trasmette copia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali».

ALLEGATO 2
(Articolo 2, comma 2)

«ALLEGATO B
(Articolo 19, comma 8,
della legge 20 maggio 1970, n. 300)

REGOLAMENTO ELETTORALE PER L'ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA UNITARIA

Articolo 1.

(Insediamento 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 assoluta, il proprio regolamento. In mancanza, si applicano le disposizioni degli articoli seguenti salva la facoltà della rappresentanza unitaria di darsi un regolamento anche in tempi successivi.

Articolo 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 nel comma 3.

3. Le lavoratrici elette nella rappresentanza unitaria costituiscono una commissione per le pari opportunità, cui sono delegate, in maniera 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.

Articolo 3.

(Riunioni)

1. La rappresentanza unitaria è convocata dal presidente, con comunicazione dell'ordine del giorno, di regola una volta al mese, ed inoltre di propria 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 della associazione sindacale richiedente.

Articolo 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; e delibera, 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».

ALLEGATO 3

*(Articolo 8)*REGOLAMENTO ELETTORALE PER L'ELEZIONE
DEL COMITATO NAZIONALE DEI DELEGATI

Articolo 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 la rappresentanza negoziale di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Articolo 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. 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 *sub* regionale, 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.

Articolo 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 della Agenzia. 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 legge.

Articolo 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 sono comunicati, a cura dei soggetti di cui al comma 1, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il tramite delle direzioni provinciali o regionali del lavoro e dalla massima occupazione, ed alle organizzazioni datoriali. Trovano applicazione le norme di pubblicità di cui all'articolo 3, comma 1.