

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3769

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GHEZZI, ZANGHERI, BASSOLINO, PALLANTI, BARBERA,  
FERRARA, GARAVINI, VIOLANTE, MINUCCI, BORGHINI,  
STRUMENDO, PACETTI, BARBIERI, PEDRAZZI CIPOLLA,  
FRACCHIA, LODI FAUSTINI FUSTINI, LUCENTI, MI-  
GLIASSO, REBECCHI, SAMÀ, SANFILIPPO, CALVANESE,  
PELLEGATTI, PICCHETTI**

*Presentata il 30 marzo 1989*

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

ONOREVOLI COLLEGHI! — La proposta di legge che raccomandiamo all'approvazione della Camera si iscrive in un ampio disegno riformatore, ispirato ad un'ottica neo-promozionale e di sostegno della rappresentatività sindacale, che, per vari aspetti, anche se non per tutti, trae le mosse da una revisione dell'articolo 39 della Costituzione.

È infatti sicuro che, senza una riformulazione di quel testo costituzionale, non si potrebbe mai procedere (come invece qui facciamo) a forma alcuna di attribuzione di effetti obbligatori generali ai contratti collettivi di ambito nazionale

o comunque superaziendale, che non sia quella già ipotizzata dal medesimo articolo 39 e rivelatasi, per ragioni politiche e tecnico-giuridiche a tutti note, tanto impraticabile quanto improponibile.

Ma va parimenti ammesso che il principio quantitativo-proporzionalistico e maggioritario, che costituisce la *ratio* dello stesso ultimo comma dell'attuale articolo 39, può (come deve) venire recuperato solo a patto che lo si liberi dalla camicia di Nesso rappresentata dal suo collegamento con l'artificio procedimentale che quel medesimo comma contiene: dimostratosi, nel corso degli anni, incon-

gruo ove rapportato alla moderna tipologia contrattuale ed incapace di dare ragione del successivo processo legislativo e degli stessi fenomeni di partecipazione sindacale alla formazione della volontà politica generale. È una reziosa indicazione che va raccolta e messa a frutto da parte del legislatore ordinario, valorizzando, accanto all'ineliminabile dato organizzativo ed istituzionale del sindacato, quello fornito dalla sua possibile investitura elettiva: nella direzione — che ispira la proposta in discorso — di un pluralismo sindacale effettivo, di cui va incentivata ogni emergente pulsione unitaria, ma che deve poter essere fatto — pure per quanto concerne il necessario raccordo tra rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva — anche di consensi e di dissensi, di maggioranze e di minoranze.

1. — La perdita di rappresentanza del sindacalismo confederale, che fatica a mantenere la sua base associativa tra i lavoratori occupati, e la sua caduta di rappresentatività anche in termini di autorevolezza e di credito di fronte alle controparti e all'opinione pubblica, dipendono sicuramente — *in primis* — da fattori strutturali (i profondi processi di trasformazione e ristrutturazione dell'apparato produttivo e dell'organizzazione del lavoro, l'emergere di nuove figure e gruppi professionali, il conseguente venir meno di modelli culturali di tipo solidale), ma sono favorite, altrettanto certamente, anche dal trascinarsi d'un assetto dei rapporti interni al sindacato e tra sindacati giunto ormai ad una fase di avanzata obsolescenza. Le regole del gioco che pure hanno segnato alcune tra le stagioni più felici del nostro sindacalismo — fondate su dati di esperienza storica e fattuale poi formalizzati e in certo modo stabilizzati dal legislatore, ma non assoggettati a periodiche verifiche sul campo — sono infatti uscite, dalle dure prove attraversate nella prima metà degli anni '80, logore e sfibrate, al punto che la loro sopravvivenza è fonte, ormai, di guasti e di pericoli ulteriori. « Dobbiamo riconoscere — si è giustamente notato — che le

tendenze corporative sono il riflesso di processi materiali di segmentazione, di declino delle vecchie ideologie, ma anche della sclerosi burocratica delle forme organizzative collettive ».

Spesso autogestite, talora inesprese e affidate alla prassi, quelle regole si fondavano sull'accettazione del criterio qualitativo/paritario, ovvero di parità formale tra sindacati egualmente assunti, con una presunzione storicamente fondata su passate esperienze ma non verificata nell'attualità dei fatti, come « maggiormente rappresentativi »: concetto, quest'ultimo, posto a cardine dell'intero sistema, tanto nel settore privato (statuto dei lavoratori), quanto in quelli pubblici (legge quadro), nonché dello stesso riconoscimento del sindacato quale soggetto politico. Criteri e concetti che hanno abbastanza a lungo effettivamente rispecchiato una reale capacità delle grandi centrali confederali di rappresentare gli interessi collettivi in modo tanto stabile quanto affidabile.

Ma, a loro volta, i principali fattori di crisi che sono andati delineandosi nel tempo ineriscono strettamente proprio alla nozione di « maggiore rappresentatività ». Infatti, essi sono dati:

a) dall'intensificarsi delle tensioni e pulsioni tra i lavoratori, derivanti dalle ragioni strutturali prima ricordate;

b) dall'accentuarsi, di fronte a quelle spinte disgregatrici, ed in ogni settore, della concorrenza/competitività fra le stesse centrali confederali;

c) dall'inflazione del connotato della « maggiore rappresentatività », rapidamente sviluppatasi nell'incredibile ridda di sigle che caratterizza il pubblico impiego.

Il secondo tra questi fattori di crisi ha poi aperto in molte circostanze — come è ormai comune esperienza — un'alternativa tra il conservare una situazione di stallo e lo stipulare un accordo separato: come infatti è accaduto, sul piano della negoziazione « politica », con l'accordo di San Valentino e, più di recente, nel comparto della scuola pubblica e alla Fiat. Altrettanti episodi in cui il contrasto tra le

parti sindacali, al di là del dissenso sui contenuti, cioè sulle politiche rivendicative, riveste anche il carattere di una divisione sulle regole.

In questa situazione, come si è concluso in dottrina, « la formula della maggiore rappresentatività, pensata per consolidare i livelli di democrazia, rischia di produrre effetti opposti, perché essa riconosce al sindacato molti poteri esentandolo, però, nel contempo, dal dover rendere conto del loro uso tanto nei confronti dei lavoratori, iscritti o non iscritti, quanto nei confronti degli altri sindacati, ancorché anch'essi « maggiormente rappresentativi ».

Sono proprio questi i principali motivi che pongono oggi il problema di vincere la forza d'inerzia di una cultura costruita ormai soltanto a misura dell'esperienza trascorsa e di lasciar spazio ad una immaginazione riformatrice, capace di avviare — all'interno di un progetto complessivo redatto non per linee difensive, ma in modo innovativo — una fase costituente di nuove regole dei rapporti intersindacali: di superare, quindi, la stessa nozione di una « maggiore rappresentatività » presunta, non, però, sostituendole il nulla, bensì a vantaggio di un più sicuro « criterio d'ordine », centrato sul concetto di una « rappresentatività » fondata sul consenso effettivamente ricevuto e finalizzata, oltre che a partecipare ad organi e collegi pubblici, cui oggi si accede solo grazie al generico principio della « maggiore rappresentatività », anche (e soprattutto) alla legittimazione a trattare in vista di contratti od accordi destinati ad assumere una efficacia « qualificata » tanto nel settore privato quanto nei comparti dei pubblici impieghi.

Parametri per la misurazione di tale consenso possono essere sia i dati risultanti dalle adesioni associative, sia quelli che si rispecchiano nell'esito di consultazioni condotte tra i lavoratori. Si può pensare ad un *mix* tra i due metri di valutazione: ma dotato di significatività generale e referente primario per la valutazione della rappresentatività del sindacato quale soggetto politico dovrebbe essere, evidentemente, tanto nel settore pri-

vato come in quelli pubblici, il criterio fornito dai risultati delle elezioni condotte nei luoghi di lavoro per la costituzione o il rinnovo delle rappresentanze sindacali di base.

Afferrare, dunque, il toro per le corna: proprio questo significa infatti il saper riconsiderare i criteri di misurazione della rappresentatività sindacale, predeterminandone altresì le condizioni d'uso e dischiudendo la possibilità di un pluralismo sindacale autentico, fatto — anche nei rapporti tra i sindacati, oltre che tra i lavoratori — di consensi e di dissensi, di maggioranze e di minoranze. Nello stesso tempo, occorre incentivare, con previsioni di promozione e sostegno — e dunque « premiali » — i processi di convergenza e i vari possibili momenti di unità.

2. — Occorre chiarire il metodo di questa possibile riforma. In una prospettiva promozionale e di sostegno (quella stessa dello statuto dei lavoratori), il sindacato va, certo, considerato come un organismo di rappresentanza da riconoscersi in modo stabile ed al quale vanno accordate tutele e prerogative legali: ma il sindacato stesso deve, a sua volta, per poterne fruire, qualificarsi come espressione e strumento dei lavoratori, che esclusivamente da loro trae la sua ragion d'essere.

Alla straordinaria complessità dell'oggetto sul quale si interviene, è allora necessario che corrisponda un arsenale di strumenti di intervento altrettanto ricco e multiforme. Occorre far leva su un rapporto di rispetto con l'autonomia collettiva e fondarsi su un ricorso contestuale o almeno parallelo a più fonti: norme di legge, disposizioni di autoregolamentazione, contrattazione ai vari livelli. Debbono essere questi i poli di irraggiamento di una disciplina pensata come un insieme di misure non invadenti né tanto meno repressive, e dunque estranee a qualunque furore o astratto zelo regolatorio, ma funzionali, nel loro concorso:

a) a fornire nuove e più efficienti condizioni di svolgimento dell'autonomia collettiva;

b) a consentire un governo più razionale dei conflitti.

La legislazione che qui proponiamo — di sostegno della democraticità della rappresentanza sindacale e di premio per l'unità di azione tra sindacati — vuole in ogni caso salvaguardare il principio della volontarietà dell'associazione e della rappresentanza, nonché quello della « pari dignità » di ogni formazione sindacale e quello dell'autonomia contrattuale. Disegna infatti una disciplina fondata sulla inammissibilità di qualsiasi monopolio rappresentativo, sulla fisiologica normalità della concorrenza tra sindacati sia di radicata che di nuova costituzione, ma anche su un insieme di incentivi all'azione unitaria. Nello stesso tempo, ambisce a fornire una risposta equilibrata all'esigenza di dare il giusto peso al maggiore o minore consenso espresso, verso l'uno o l'altro sindacato, dai lavoratori interessati, con particolare riferimento alle ipotesi in cui tutti costoro saranno comunque destinatari dei risultati e degli effetti dell'attività negoziale, a cominciare da quella a livello dei singoli luoghi di lavoro.

3. — Partiamo dalla considerazione secondo la quale l'ambito primario di esercizio e di sviluppo dei diritti sindacali sono i luoghi e gli ambienti di lavoro, ove si formano le rappresentanze sindacali d'impresa o di unità produttiva (nel settore privato) e quelle di unità amministrativa (nei pubblici impieghi). Ad ognuno di questi radicamenti associativi — vuoi che aderisca ad un sindacato confederale o che invece ne sia autonomo, vuoi che si tratti di una formazione puramente aziendale —, va riconosciuta, nella sua sfera (ed anche se volontariamente organizzato in relazione ad una sola categoria di lavoratori), quella qualità rappresentativa che gli è propria, assieme ad alcuni sostegni legislativi minimali, o « d'ingresso » (quali, ad esempio, quei « diritti di organizzazione », che consistono in un numero di permessi retribuiti commisurato al dato quantitativo degli

associati, nella protezione dei propri dirigenti contro licenziamenti o trasferimenti ingiustificati, nel diritto di assemblea retribuita per i propri aderenti, nei vari diritti di riscossione dei contributi sindacali tramite delega conferita al datore di lavoro, di affissione, di uso di locali e così via): e dunque ben oltre quanto è oggi previsto — nella comparazione tra la disciplina generale di cui all'articolo 14 e quella specificamente promozionale di cui agli articoli 19 e seguenti — dalla stessa legge 20 maggio 1970, n. 300.

Ma a questa considerazione di base se ne aggiunge subito un'altra: quella, cioè, secondo la quale il sindacato o la sua istanza di luogo di lavoro che, senza perdere il proprio originario carattere associativo, voglia uscire dal chiuso di una dimensione puramente organizzativa ed aprirsi al confronto con tutti i lavoratori per ricevere dal loro consenso una pienezza di investitura (e divenire, con ciò, « rappresentativo »), debba essere incoraggiato a farlo con il riconoscimento sia di particolari facilitazioni alla sua azione sindacale (ad esempio, un'ulteriore quota di permessi retribuiti per i suoi dirigenti aziendali, commisurata, questa volta, non più al numero degli iscritti, ma al voto ricevuto), sia di peculiari prerogative od attribuzioni in sede di contrattazione.

Una sorta, insomma, di sistema binario, che accompagna (o, meglio, aggiunge) all'impiego del criterio associativo, inteso come criterio di partenza per una disciplina di base eguale per tutti, quello elettorale, tramite il quale il sindacato chiede appunto a tutti i lavoratori interessati (o dell'ambito di riferimento che esso stesso determina), iscritti o no, l'investitura ad esercitare una rappresentanza di carattere generale, che eccede il diritto comune dei privati.

Queste rappresentanze sindacali elettive, come potranno agire e contrattare separatamente, così potranno farlo in modo congiunto: ed è in effetti quest'ultima modalità quella che la legge si propone di incentivare. Non si prevede una rappresentanza elettiva unica (una sorta, insomma, di commissione interna di vec-

chio stampo, dotata magari di qualche potere in più: ciò che comporterebbe, in questa stessa sede, una complicata e rigida disciplina legale sulla composizione dei collegi elettorali, sul *quorum* e via dicendo), né tantomeno obbligatoria: anche se, volontariamente, e cioè su accordo di « tutte » le rappresentanze presenti nel luogo di lavoro, una loro espressione unitaria sarà ben possibile (ma, appunto, secondo un modello « inclusivo », e non già « esclusivo »). Al contrario, si assume apertamente la possibilità di più rappresentanze elettive tra loro separate e concorrenti, proprio perché radicate, ciascuna di esse, nelle rispettive associazioni ed elette secondo proprie formule organizzative; e non si impone neppure di costituirsi, al tavolo della contrattazione, quale agente negoziale unitario che delibera secondo il formarsi di sue interne maggioranze (pur se, come si è detto, non si tratta di un risultato estraneo, se raggiunto su base convenzionale ed allargata a tutti i soggetti collettivi interessati, alla dinamica della nostra proposta).

Per un verso, si sancisce che, se anche gli altri sindacati (o le loro istanze di base) vogliono imitare quello che prende l'iniziativa del confronto elettorale, essi debbono presentare le loro liste entro un termine certo, cosicché le elezioni siano contemporanee ed avvengano secondo modalità (ad esempio, ambito di riferimento, definizione delle circoscrizioni, rapporto tra numero degli eletti e numero complessivo dei dipendenti, ecc.) stabilite tra i sindacati stessi. Per altro verso, si prevede un meccanismo che premia l'unità di azione anche nelle ulteriori fasi negoziali (ad esempio, un contratto di « minoranza », cioè stipulato da rappresentanze sindacali che, in occasione delle elezioni per la loro costituzione o rinnovo, hanno raccolto meno di una certa maggioranza qualificata di voti, non diverrà produttivo di effetti se non è confermato da una consultazione da indirsi tra i lavoratori; reciprocamente, un contratto « di maggioranza » sarà immediatamente efficace per tutti, a meno che un'organizzazione dissenziente e sufficien-

temente rappresentativa o una quota rilevante di lavoratori chieda, sempre entro un termine certo, un *referendum* risolutivo o abrogativo, e consegua poi la maggioranza assoluta dei votanti).

Diviene, in tal modo, preciso interesse di tutti i sindacati e degli stessi datori di lavoro, privati o pubblici che siano, evitare accordi « separati », probabilmente « di minoranza » e pertanto bisognosi di conferma referendaria: si pensi, per valutare la portata dell'innovazione, ai contratti collettivi che introducono nuove ipotesi di apposizione del termine, a quelli che rimuovono il divieto di lavoro notturno per le donne, o che regolamentano il lavoro a tempo parziale, o agli stessi contratti aziendali di solidarietà e così via.

In coerente sviluppo di queste linee di politica legislativa, la legge che qui proponiamo provvede poi:

1) a definire criteri di accertamento della rappresentatività effettiva dei sindacati di livello nazionale, mediante un meccanismo di riferimento che considera « rappresentativi » quei sindacati che, nelle elezioni per gli organismi rappresentativi di base, abbiano ricevuto adesioni complessivamente superiori ad una certa percentuale dei votanti, rapportati, a seconda dell'ambito di riferimento privato o pubblico, all'intera categoria o comparto (con una norma transitoria, dovrebbero riconoscersi intanto come rappresentativi, sino allo svolgimento delle elezioni, i sindacati firmatari dei contratti o degli accordi al momento applicabili);

2) ad estendere il riconoscimento dei « diritti sindacali » (elezione di delegati interaziendali o anche aziendali e loro prerogative e tutele) anche all'interno delle imprese « minori » (ove il discrimine dimensionale è ancora quello indicato dall'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300);

3) ad attribuire alle rappresentanze elettive l'insieme dei diritti di informazione, consultazione, parere e proposta già previsti dalle leggi vigenti e dai con-

tratti collettivi, così da poter ravvisare, in questi organismi, il vero e proprio collettore del « sapere » necessario a scopi sia negoziali che di « controllo », e prefigurandosi in tal modo un principio di attuazione dello stesso articolo 46 della Costituzione.

4. — Occorre solo aggiungere, per maggiore chiarezza, che la nuova regolamentazione legislativa, che qui proponiamo, delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro privati o pubblici, si traduce in una previsione di carattere in senso lato dispositivo, nel senso che la legge fornisce a tutte le entità sindacali la possibilità di costituire una loro rappresentanza anche nelle ipotesi di un pluralismo concorrenziale che, nel caso concreto, impedisca la formazione di rappresentanze unitarie. Ma ciò non significa che la formazione di rappresentanze unitarie, per accordo tra i vari sindacati o (a seconda delle convenienze) tra gli stessi e le controparti datoriali, sia impossibile, né tanto meno vietata. È una possibilità che resta sempre aperta, nel sistema delle relazioni industriali, all'autonomia collettiva: ed anzi, come abbiamo già osservato e come ancora vedremo, la legge in discorso apertamente la prevede e comunque incoraggia tutti i comportamenti unitari. Del resto, ricordiamo quanto è accaduto, come è noto, con l'attuale formulazione della stessa legge n. 300 del 1970: il suo articolo 19 prevede infatti la costituzione, su base associativa, proprio di rappresentanze sindacali aziendali tra loro indipendenti e quindi concorrenziali, senza neppure menzionare, come invece noi facciamo, la possibilità di organismi unitari da costituire con metodo « inclusivo »: e tuttavia non ha impedito all'autonomia collettiva di fondare, ed esattamente sulla base della sua stessa normativa (cfr. anche l'articolo 29), la diversa figura dei consigli di fabbrica, costituiti su base elettiva ed unitaria, avendo i diversi sindacati accettato, a tale scopo, di graduare le loro rappresentanze all'interno del consiglio in propor-

zione ai voti ricevuti nelle elezioni per la sua formazione, e di aver dunque, rispetto ad un insieme predeterminato, un diverso numero di delegati.

Tutto questo premesso, sottolineiamo ancora che alle rappresentanze non elettive, comunque costituite — anche nella forma di pure e semplici sezioni aziendali di un sindacato « esterno » o in quella di una aggregazione di altro tipo, anche se di carattere solo aziendale — spettano, nel sistema che qui delineiamo, delle garanzie di agibilità proporzionate alla consistenza associativa od organizzativa raggiunta, nonché, in ogni caso, quelle a tutela del dissenso: ma nessun potere negoziale *ex lege*, che vada al di là della cerchia degli aderenti. Alle rappresentanze elette spetta invece la capacità di stipulare contratti collettivi aziendali con efficacia giuridica generalizzata a tutto il personale occupato nell'unità di riferimento dei contratti stessi. In particolare, quando vi sia il supporto del consenso maggioritario degli interessati, spetta a queste rappresentanze elettive la capacità di stipulare, nelle ipotesi indicate da speciali previsioni di legge, i contratti contenenti atti di disposizione dei diritti dei singoli (i cosiddetti contratti « in deroga »), nonché quei contratti che siano volti a determinare le forme di interessamento dei lavoratori all'andamento economico dell'impresa o gli istituti previdenziali integrativi, a livello d'impresa, della previdenza pubblica.

Anche l'istituto del *referendum*, come si è detto, trova in questo sistema una sua puntuale collocazione, non come strumento di generica « validazione consensuale » né come momento isolato di « democrazia intermittente », ma quale mezzo straordinario di controllo *a posteriori*, da impiegarsi in ipotesi ed in circostanze, precisamente definite e delimitate, di crisi nell'esercizio del mandato rappresentativo ottenuto dalle rappresentanze elettive ovvero nei rapporti intersindacali. Del resto, sembra evidente, come altri ha osservato, che « la possibilità offerta ai lavoratori di eleggere periodicamente i

loro rappresentanti, e dunque di sanzionare nelle elezioni successive la cattiva prova da loro eventualmente data, mentre responsabilizza e insieme conferisce autorità ai rappresentanti, modera la propensione verso il ricorso sistematico al canale della democrazia diretta referendaria ».

Le procedure referendarie, comunque, non interferiscono mai con i procedimenti decisionali « interni » dei sindacati: in altre parole, non sembra compito della legge intervenire (anche se si rintracciano, nel diritto comparato, eloquenti esempi al proposito) sulle formule della « democrazia interna » delle organizzazioni sindacali.

Va sottolineato, piuttosto, che il criterio maggioritario riceve, nel testo che proponiamo, un'altra significativa applicazione anche a livello di contratti od accordi di carattere nazionale o comunque superaziendale. Infatti, quando venga in rilievo un accordo di comparto, esso non potrà venire recepito ed emanato con decreto presidenziale, come prevede la legge 29 marzo 1983, n. 93, ove si tratti di accordo stipulato da organizzazioni sindacali che, complessivamente, abbiano ricevuto adesioni, nelle elezioni per la costituzione o il rinnovo degli organismi rappresentativi del personale, inferiori ad una quota che si indica nel 60 per cento dei votanti. Quando, poi, venga in rilievo un contratto nazionale di categoria dei settori privati, condizione per la sua estensione con decreto ministeriale (oltre, ovviamente, alla rammentata modifica costituzionale, oggetto di altra proposta di legge) è la medesima circostanza: che, cioè, i sindacati stipulanti forniscano la prova, in forza del numero delle iscrizioni ovvero (dato più facilmente controllabile) delle deleghe conferite ai datori di lavoro per la ritenuta dei contributi sindacali, oppure in forza (ecco il dato più significativo) dei risultati elettorali complessivi conseguiti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali di base, di rappresentare anche loro almeno il 60 per cento dei lavoratori dell'ambito di riferimento del contratto collettivo.

5. — I capisaldi del testo proposto all'attenzione della Camera sono pertanto, riassuntivamente, i seguenti:

1) a nessuno viene tolto, a tutti viene data una piattaforma minima di partenza (articolo 1, commi 1 e 2 e comma 5; articolo 3; articolo 9, commi 1 e 3, ecc.); mentre un « di più » di diritti e prerogative viene riconosciuto alle rappresentanze sindacali elettive di cui all'articolo 1 (articolo 7; articolo 10; e naturalmente il primo inciso del comma 3 dell'articolo 1);

2) si offre una disciplina giuridica comune, tutte le volte in cui è possibile, alle rappresentanze costituite nel settore privatistico, nelle singole imprese o loro unità produttive, e a quelle costituite nelle unità amministrative (articoli 1, 2, 9, 11 comma 1); ovvero si offre una disciplina sostanzialmente simmetrica (cfr. i commi 1 e 2 dell'articolo 4, gli articoli 6 e 7, ecc.);

3) viene liquidata (salvo che per quanto riguarda la stipulazione degli accordi intercompartimentali di cui agli articoli 5 e 12 della legge n. 93 del 1983: ma il concetto sfuma, a quel livello della disciplina del pubblico impiego, nella sfera della politicità pura) la nozione di « maggiore rappresentatività », che però viene sostituita da un più incisivo « criterio d'ordine », fornito dalla nozione di « sindacato rappresentativo », che è tale sulla base del consenso « effettivamente » ricevuto [articolo 4; articolo 1, comma 3, lettera a); articolo 9, comma 5];

4) si forniscono gli strumenti anche referendari per una effettiva partecipazione e consultazione dei lavoratori nell'iter di conclusione dei contratti aziendali (articolo 7);

5) la possibile estensione *erga omnes* dei contratti di categoria viene attuata, sempre nel rispetto di certe condizioni di merito e di certe procedure, con un meccanismo analogo a quello francese e, per qualche aspetto, a quello tedesco-federale (cfr. infatti l'articolo 8).

In particolare, l'articolo 1 prevede una figura giuridica unitaria di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, privati o pubblici che siano (ridisciplina, pertanto, la materia di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ed all'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93: che del resto sono espressamente abrogati dall'articolo 12). Questa figura viene poi specificata, per quanto riguarda le piccole imprese (da 5 a 15 dipendenti), dall'articolo 5. Inoltre, l'articolo 1 offre la distinzione di fondo tra le rappresentanze sindacali elettive (comma 3) e le altre, ed una prima diversificazione per quanto attiene ai permessi retribuiti spettanti ai loro dirigenti ai sensi dell'articolo 3. L'elemento associativo gioca un ruolo esclusivo per quanto riguarda le rappresentanze di cui ai commi 1 e 2; viene invece integrato dal dato elettorale per quanto attiene alle rappresentanze di cui al comma 3, senza per altro sparire (ed anzi giocando ancora un ruolo di carattere costitutivo ai sensi della lettera *a*) del comma medesimo, che radica in ogni caso le rappresentanze elettive, per la delicatezza dei compiti che sono chiamate a svolgere, nei sindacati qualificati come « rappresentativi » ai sensi dell'articolo 4). I commi 4 e 5 concedono per altro ulteriori prerogative alle stesse rappresentanze che in quei sindacati « rappresentativi » non si riconoscono, a condizione che partecipino alle elezioni e vi conseguano almeno il 10 per cento dei voti.

A sua volta, il comma 6 consente, a condizione che lo concordino « tutte » le rappresentanze presenti nel luogo di lavoro, anche la formazione (eventualmente fin dall'inizio) di un organismo unitario, capace di agire quale « agente negoziale unico », al quale (appunto perché concordato tra tutti i soggetti collettivi interessati ed eletto con il concorso di tutti i lavoratori) vengono riconosciuti diritti e prerogative eguali a quelle che competono alle ordinarie e « singole » rappresentanze elettive.

Le modalità e le procedure elettorali che riguardano la costituzione ed il rinnovo delle rappresentanze sono oggetto

dell'articolo 2, che per altro si limita ad una disciplina di principio assai snella di tipo garantistico e preoccupata, in particolar modo, di assicurare la contemporaneità delle possibili elezioni di più rappresentanze e di raccomandare a chi le organizza un criterio di rispetto per le diverse professionalità, quando questo sia necessario per la rilevazione della rappresentatività effettiva (commi 2 e 3). Di notevole rilievo politico è il comma 6: in ogni caso, le rappresentanze sindacali decadono dopo un triennio dalla loro elezione; e del resto già il comma 2 afferma che le elezioni hanno periodicità massima triennale (vedasi anche la lettera *b*) del comma 3 dell'articolo 1). Trascorsi tre anni senza che si proceda al rinnovo, insomma, la rappresentanza elettiva si troverà riallineata a tutte le possibile altre, e potrà godere solo dei diritti « minimali », o « d'ingresso », che ad esse sono riservate. Un messaggio, che vorremmo chiaro, di aperta critica ai possibili fenomeni di sclerosi burocratica.

L'articolo 3 riprende e collega alla nuova disciplina, nella sostanza, l'attuale regolamentazione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 23 della ricordata legge n. 300 del 1970. Di particolare significato, nel suo comma 1, è la estensione delle tutele previste in tema di licenziamenti e di trasferimenti dalla legge n. 300 del 1970 a tutti i dirigenti delle rappresentanze sindacali, comunque costituite, e quindi anche ai dirigenti di quelle non elettive.

A sua volta, l'articolo 4 istituisce l'accennato « criterio d'ordine » di carattere generale in tema di rappresentatività, da valere a livello nazionale. Sono considerati rappresentativi i sindacati che, nelle elezioni riferite alle categorie o, rispettivamente, ai comparti, abbiano ricevuto almeno il 10 per cento dei voti, tenendosi conto, ovviamente, in relazione alla già ricordata periodicità delle elezioni stesse, di quelle svoltesi entro il triennio. La correlazione biunivoca chiaramente intercorrente tra questa norma e la lettera *a*) del comma 3 dell'articolo 1 impone comunque una disciplina transitoria, che,



per l'istante (vedasi anche il comma 4 dell'articolo 2), riconosce come rappresentativi, ai vari effetti, i sindacati firmatari dei contratti od accordi già esistenti ed applicati.

L'articolo 5 si occupa dei diritti sindacali nelle imprese minori, utilizzando per l'identificazione di tali imprese le « soglie » numeriche di personale occupato previste dall'articolo 35 della legge n. 300 del 1970, corrette tuttavia, rispetto alla legislazione oggi vigente (articolo 3, comma 10 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, ed articolo 21, comma 7 della legge 28 febbraio 1987, n. 56), dal comma 7 dell'articolo 1, ai sensi del quale si tiene conto, nel calcolo delle soglie stesse, anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o di apprendistato, di quelli assunti con contratto di lavoro a termine di durata superiore ai sei mesi e dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo. Si tratta, nella sostanza, di una normativa in parte suppletiva, perché prevede, come normale, la creazione di delegati sindacali interaziendali, lasciando però aperta alla contrattazione collettiva la possibilità di optare per veri e propri delegati di impresa. Quel che davvero interessa in questa sede è fondamentalmente l'estensione, anche a questi soggetti, dei diritti e dei compiti previsti dalla legge n. 300 del 1970, e soprattutto, ancora una volta, della speciale tutela contro i licenziamenti contenuta nella seconda parte del suo articolo 18, nonché di quella in tema di trasferimenti prevista dal suo articolo 22.

L'articolo 6, che modifica le norme della legge 29 marzo 1983, n. 93, ricordate nei suoi commi 1 e 2, sancisce il divieto di recepire in decreti presidenziali o con altri atti gli accordi di diverso livello che siano sottoscritti — con evidente parallelismo a quanto disposto dall'articolo 8 in tema di contratti nazionali di categoria nei settori privati — da organizzazioni sindacali che, complessiva-

mente, abbiano ricevuto adesioni, nelle note elezioni, inferiori al 60 per cento dei votanti.

Nell'articolo 7 è contenuta la disciplina, sulla quale ci siamo già a lungo soffermati, della contrattazione aziendale e degli effetti di diverso tipo collegati a due tipi di eventuali consultazioni referendarie, nel primo dei quali (comma 2) può trovare compimento una vera e propria condizione sospensiva dell'efficacia del contratto « di minoranza », mentre, nel secondo, può avverarsi una condizione risolutiva dello stesso contratto « di maggioranza ». Da segnalarsi il limite posto dal secondo inciso del comma 1, relativo alle cosiddette « transazioni collettive » cui si riferisce, per parte sua, anche l'articolo 10.

Alla estensione *erga omnes* del contratto collettivo nazionale di categoria, o comunque di ambito (territoriale) di applicazione diverso da quello aziendale, è dedicato l'articolo 8. Quel contratto produce effetti, in linea di principio e come tale, per i lavoratori (ancorché non iscritti al sindacato stipulante, ma) dipendenti da un datore di lavoro firmatario ovvero associato all'organizzazione datoriale contraente. Può poi venire « esteso » con provvedimento governativo, la cui possibilità di emanazione è condizionata, però, alla circostanza (« esterna », come si è detto), che i sindacati firmatari forniscano la prova, attraverso l'esibizione dei dati associativi o elettorali che la norma stessa ricorda, di rappresentare almeno il 60 per cento dei lavoratori nell'ambito di riferimento del contratto di cui si tratta. Rinviando, a tale proposito, per alcune indicazioni di carattere organizzativo ed amministrativo, al comma 4 dell'articolo 2. Anche l'articolo 8 costituisce un incentivo all'unità di azione tra sindacati, perché un contratto separato e di minoranza non potrebbe, evidentemente, essere esteso *erga omnes*. La procedura da seguirsi ricorda, per qualche aspetto, il procedimento già posto in essere dalla legge n. 741 del 1959, di cui sviluppa anche alcune indicazioni garantistiche; mentre restano fermi i termini iniziali e finali di

durata predeterminati in sede collettiva e, anche per risolvere note controversie dottrinali e giurisprudenziali, si chiarisce l'attuale vigenza e l'ambito diverso di applicazione, a seconda dei casi, delle norme dell'articolo 2077 del codice civile, relative all'efficacia del contratto collettivo su quello individuale.

Ad un raffronto sperabilmente completo con alcune norme della legge n. 300 del 1970 è poi dedicato l'articolo 9, la cui portata eccede comunque quella di una semplice interpretazione autentica. Esso va collegato, in un quadro sinottico del nuovo assetto legislativo che qui si propone, con l'articolo 12, che provvede all'abrogazione espressa di norme precedenti e tra l'altro pone le premesse, nel comma 1, per ulteriori evoluzioni normative.

Nell'articolo 10 si formalizza la sostituzione del vecchio criterio imperniato sulla « maggiore rappresentatività », ove si tratti di una legittimazione a contrarre già concessa proprio su questo presupposto (si pensi ai contratti integrativi di fattispecie legali: ad esempio ai contratti di solidarietà) e quando rilevino negozi

contenenti, in senso lato, « transazioni collettive », con il requisito che si tratti di sindacati o di loro rappresentanze di base complessivamente « maggioritarie ». La medesima condizione è richiesta dal comma 3 per le rappresentanze elettive che intendano concludere contratti di impresa o per gruppi di imprese riguardanti eventuali forme di interessamento dei lavoratori all'andamento economico aziendale e le forme di previdenza e di assistenza aziendale integrative di quelle pubbliche.

L'articolo 11, poi, individua nelle rappresentanze elettive di cui al comma 3 dell'articolo 1 il soggetto legittimato ad esercitare i diritti di informazione, consultazione, parere e proposta già oggi variamente previsti. In ogni caso, aggiunge la norma, fanno capo alle stesse rappresentanze le prerogative del genere indicato che attengono ad alcuni particolari oggetti, volta per volta desunti o da leggi vigenti, o dalle « parti prime », o premesse, di contratti collettivi, ovvero da altre discipline contenute nei medesimi.

## PROPOSTA DI LEGGE

---

### ART. 1.

1. Rappresentanze sindacali possono essere costituite, ad iniziativa dei lavoratori, in ogni impresa, ovvero in ogni sua sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupi più di 15 dipendenti, nonché in ogni unità amministrativa definita ai sensi dell'articolo 14, primo comma della legge 29 marzo 1983, n. 93.

2. I dirigenti delle rappresentanze di cui al comma 1 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti non inferiori ad un'ora all'anno per ogni delega conferita al datore di lavoro privato o pubblico per la ritenuta del contributo sindacale.

3. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a corrispondere ulteriori permessi retribuiti, per un ammontare pari a tre ore all'anno per ciascun dipendente addetto all'impresa od unità produttiva ovvero all'unità amministrativa di cui al comma 1, ai dirigenti delle rappresentanze sindacali che:

a) aderiscano ai sindacati nazionali rappresentativi ai sensi dell'articolo 4 nell'ambito della categoria definita dal contratto collettivo nazionale applicato nell'impresa od unità produttiva, ovvero nell'ambito del comparto in cui è inserita l'unità amministrativa;

b) siano inoltre costituite tramite elezioni aperte a tutti i lavoratori, e queste abbiano avuto luogo in data non anteriore a 36 mesi, si siano svolte secondo le modalità previste dall'articolo 2 e vi abbia preso parte almeno il 50 per cento degli aventi diritto.

4. Nell'ipotesi di cui al comma 3 l'ammontare globale dei permessi retribuiti è

ripartito tra le rappresentanze sindacali in proporzione ai voti ricevuti, dedotta la quota eventualmente spettante, in proporzione ai loro voti, alle rappresentanze sindacali di cui al comma 5.

5. Partecipano altresì alla ripartizione di cui al comma 4 le rappresentanze sindacali le quali, pur non aderendo ai sindacati di cui al comma 3, lettera *a*), abbiano conseguito almeno il 10 per cento dei voti nelle elezioni di cui al medesimo comma 3, lettera *b*). Ove queste rappresentanze non abbiano raggiunto l'indicata percentuale di voti, i corrispondenti permessi si intendono attribuiti, in proporzione ai risultati, alle rappresentanze di cui al comma 3.

6. Resta salva la possibilità, su accordo di tutte le rappresentanze sindacali di cui al comma 1 presenti nell'impresa od unità produttiva ovvero amministrativa, di costituire organismi unitari di rappresentanza ai quali, qualora vengano composti tramite elezioni aperte a tutti i lavoratori con le modalità stabilite dall'accordo medesimo ed osservate, in quanto applicabili, le disposizioni di cui all'articolo 2, vengono attribuiti i permessi previsti dai commi 2 e 3 del presente articolo nonché le prerogative sancite dai commi 2 e 3 del presente articolo e le prerogative sancite dai commi 2 e 3 dell'articolo 6, dal comma 1 dell'articolo 7 e dagli articoli 10 e 11. Trovano applicazione i limiti temporali di cui al comma 6 dell'articolo 2 e, nel loro ambito di riferimento, le previsioni di consultazione referendaria di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 7.

7. Ai fini del calcolo della soglia numerica di cui al comma 1 si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro o di apprendistato, di quelli assunti con contratto di lavoro a termine di durata superiore ai sei mesi e dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo.

8. Nell'ambito di imprese con più unità produttive le rappresentanze sindacali comunque costituite possono istituire organi di coordinamento.

## ART. 2.

1. La comunicazione di indizione delle elezioni di cui all'articolo 1, lettera *b* è trasmessa al datore di lavoro dai lavoratori che ne hanno assunto l'iniziativa, e deve essere resa pubblica, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del datore di lavoro, che è altresì tenuto ad adottare le misure tecniche ed organizzative che consentano il regolare svolgimento delle elezioni e garantiscano comunque la segretezza del voto.

2. Le elezioni, che hanno periodicità massima triennale, hanno luogo non prima di sessanta giorni dalla affissione della comunicazione di cui al comma 1. Entro il medesimo termine debbono essere presentate, al fine di garantire la contestualità delle prove elettorali, eventuali ulteriori comunicazioni di indizione di elezioni per la costituzione o il rinnovo di altre rappresentanze sindacali.

3. Nelle elezioni di cui al comma 1 si deve tener conto, per la rilevazione della rappresentatività effettiva, dell'opportunità di istituire specifiche circoscrizioni elettorali relative a particolari categorie o professioni o a gruppi professionali omogenei, ovvero per singole aree territorialmente circoscritte.

4. Sovraintende al regolare svolgimento delle elezioni di cui al comma 1 l'ispettorato provinciale del lavoro, che è tenuto a comunicare i risultati delle elezioni stesse, entro trenta giorni, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale o, rispettivamente, al Dipartimento della funzione pubblica, i quali pubblicano i risultati stessi in un apposito bollettino entro un termine compreso tra il trentacinquesimo ed il trentaseiesimo mese dalla data di entrata in vigore della presente legge nonché al termine di ogni triennio successivo.

5. Il Dipartimento della funzione pubblica è tenuto a verificare annualmente, in collaborazione con le singole amministrazioni, i dati di loro pertinenza di cui all'articolo 1, comma 3 lettera *b*) ed all'articolo 4.

6. In ogni caso le rappresentanze sindacali di cui al comma 3 dell'articolo 1 decadono dopo un triennio dalla loro elezione.

### ART. 3.

1. Sono dirigenti delle rappresentanze sindacali comunque costituite, ai fini di cui ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 e dell'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché delle altre forme di tutela previste dalla legge, ed ai fini della disciplina dei permessi retribuiti prevista dall'articolo 1 della presente legge, i prestatori di lavoro che come tali sono indicati al datore di lavoro dalle rispettive rappresentanze sindacali secondo le regole che le medesime si danno, tenendo conto, ove si tratti di rappresentanze sindacali elettive, dell'ordine delle preferenze ricevute nelle elezioni di cui al comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1.

2. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, anche aziendali, hanno diritto ai permessi retribuiti di cui all'articolo 1 della presente legge nonché a quelli non retribuiti di cui all'articolo 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300 almeno:

*a*) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle imprese od unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

*b*) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle imprese od unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;

*c*) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale, nelle imprese od unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera *b*).

3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 2 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la propria rappresentanza sindacale.

#### ART. 4.

1. Ai fini della presente legge sono considerati sindacati nazionali rappresentativi, sino allo svolgimento delle elezioni di cui al comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1 e fatta salva la previsione di cui al comma 2 del presente articolo, i sindacati firmatari dei contratti nazionali di categoria applicati nell'impresa o nell'unità produttiva. Successivamente, sono considerati tali i sindacati che abbiano ricevuto adesioni complessivamente superiori al 10 per cento dei votanti nelle citate elezioni riferite all'intera categoria individuata dal contratto collettivo.

2. Nei comparti regolati dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, sono considerati sindacati nazionali rappresentativi, sino allo svolgimento delle elezioni di cui al comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1, i sindacati firmatari degli accordi previsti dagli articoli 6, 7, 8, 9 e 10 della medesima legge, come modificati dalla legge 8 agosto 1985, n. 426. Successivamente, sono considerati tali i sindacati che abbiano ricevuto adesioni complessivamente superiori al 10 per cento dei votanti nelle citate elezioni riferite all'intero comparto.

3. Ai fini previsti dai commi precedenti si terrà conto delle elezioni svoltesi entro un triennio dalla data di entrata in vigore della presente legge e in ogni triennio successivo.

#### ART. 5.

1. I contratti collettivi, anche aziendali, possono prevedere, per le imprese od unità produttive il cui livello di occupazione sia inferiore a quello previsto dal comma 1 dell'articolo 1, ma nelle quali siano occupati almeno cinque prestatori di lavoro, le modalità per l'elezione, ad

iniziativa dei lavoratori, di delegati aziendali o di cantiere ovvero di delegati interaziendali, eletti questi ultimi per zone o per altri ambiti di riferimento definiti dai contratti medesimi.

2. Anche i delegati interaziendali debbono essere dipendenti di una delle imprese interessate. Competono ai delegati di cui al comma 1 i compiti ed i diritti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali ed i permessi retribuiti loro spettanti, in ragione di un'ora all'anno, salvo diversa e più favorevole previsione dei contratti, per ciascun dipendente addetto alle imprese interessate, sono ripartiti, qualora si tratti di delegati interaziendali, tra le imprese stesse in proporzione al numero dei rispettivi dipendenti.

3. I lavoratori delle imprese od unità produttive di cui al comma 1 hanno diritto di riunirsi durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni si svolgono fuori dai luoghi di lavoro, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. Le riunioni sono convocate dal delegato aziendale o interaziendale con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

4. Ai fini del calcolo della soglia numerica si seguono i criteri indicati dal comma 7 dell'articolo 1. I lavoratori ivi previsti partecipano alla nomina del delegato sindacale aziendale o interaziendale ed alle riunioni di cui al comma 3.

5. Il delegato sindacale di cui al comma 1 gode della tutela contro i licenziamenti ingiustificati di cui ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e di quella in tema di trasferimenti disposta dall'articolo 22 della stessa legge.

6. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, anche nelle imprese od unità produttive di cui al comma 1 deve comunque provvedersi alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei dipendenti che ne effettuino la richiesta, con modalità tali da assicurare la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna organizzazione sindacale.



## ART. 6.

1. Gli accordi di cui agli articoli 6, 7, 8, 9 e 10 della legge 29 marzo 1983, n. 93, come modificati dalla legge 8 agosto 1985, n. 426, sono stipulati, dalle delegazioni o dai soggetti ivi previsti, con le organizzazioni sindacali nazionali rappresentative di cui al comma 2 dell'articolo 4 della presente legge e con le confederazioni cui essi aderiscono.

2. Salvo diversa disposizione di legge gli accordi decentrati di cui all'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, sono stipulati dalle delegazioni di cui ai commi 2 e 3 del medesimo articolo con le rappresentanze sindacali di cui al comma 3 dell'articolo 1 della presente legge, ovvero, congiuntamente con le rappresentanze stesse, con le organizzazioni sindacali provinciali o regionali aderenti ai sindacati nazionali rappresentativi di cui al comma 2 dell'articolo 4.

3. Le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo di comparto non possono essere recepite ed emanate con decreto del Presidente della Repubblica quando si tratti di accordo stipulato da organizzazioni sindacali che, complessivamente, abbiano ricevuto adesioni, nelle elezioni di cui al comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1, inferiori al 60 per cento dei votanti.

4. Alle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo decentrato non può darsi esecuzione mediante gli atti previsti dall'ultimo comma dell'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, quando le rappresentanze sindacali firmatarie rappresentino complessivamente, secondo i criteri elettorali di cui al citato comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1, della presente legge, meno del 60 per cento dei votanti nelle unità amministrative interessate.

## ART. 7.

1. Il datore di lavoro è tenuto ad applicare a tutti i lavoratori che da lui dipendono i contratti collettivi aziendali

stipulati dalle rappresentanze sindacali elette ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 ovvero, congiuntamente con le rappresentanze stesse, dai sindacati provinciali di categoria aderenti a sindacati nazionali rappresentativi di cui al comma 1 dell'articolo 4. In ogni caso, quali che siano i soggetti contraenti, i contratti aziendali non possono disporre dei diritti dei singoli lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili della legge e di altri contratti o accordi collettivi, se non nelle ipotesi determinate da speciali previsioni di legge, e se non vengono stipulati da soggetti che rispondano ai requisiti richiesti dall'articolo 10.

2. Quando le rappresentanze sindacali firmatarie del contratto di cui al comma 1 rappresentino complessivamente, secondo il criterio elettorale di cui al comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1, meno del 50 per cento dei votanti, l'efficacia del contratto stesso è sospensivamente condizionata alla sua approvazione, mediante *referendum* indetto dagli stessi soggetti firmatari, da parte della maggioranza assoluta dei lavoratori che ne sono interessati.

3. Il contratto collettivo aziendale può altresì essere sottoposto a *referendum* risolutivo qualora ne facciano richiesta, entro 30 giorni dalla sua stipulazione, una o più delle rappresentanze sindacali non firmatarie, che abbiano complessivamente raccolto, nelle elezioni di cui al comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1, almeno un terzo dei voti validamente espressi, ovvero quando ne faccia richiesta, entro il medesimo termine, un terzo dei lavoratori interessati.

4. La richiesta di *referendum* sospensivo ovvero risolutivo deve essere comunicata, nel termine di cui al comma 3, al datore di lavoro ed alle altre rappresentanze sindacali aziendali comunque costituite, ed il *referendum* deve aver luogo entro due mesi dalla richiesta. Gravano sul datore di lavoro gli obblighi di cui al comma 1 dell'articolo 2 e si applicano le disposizioni di cui al comma 4 del medesimo articolo.

5. Ove la maggioranza assoluta dei lavoratori interessati approvi la proposta di risoluzione, il contratto collettivo aziendale perde efficacia dalla data della sua stipulazione.

ART. 8.

1. Il contratto collettivo stipulato per ambiti di applicazione diversi da quello aziendale produce effetti nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro firmatari ovvero associati alle organizzazioni stipulanti.

2. Su richiesta presentata entro 60 giorni dalla stipulazione dal sindacato o congiuntamente dai sindacati dei lavoratori firmatari che forniscano la prova, in forza del numero delle iscrizioni ovvero delle deleghe conferite ai datori di lavoro per la ritenuta dei contributi sindacali oppure dei risultati elettorali complessivi conseguiti nelle elezioni previste dal comma 3 lettera *b*) dell'articolo 1, di rappresentare almeno il 60 per cento dei lavoratori nell'ambito di riferimento del contratto collettivo di ogni livello ma diverso da quello aziendale, il contratto stesso acquista efficacia verso tutti i lavoratori ed i datori di lavoro che rientrano nel suo campo di applicazione, fin dalla data della sua stipulazione o da quella diversa indicata dalle parti, e per la durata stabilita dalle parti stesse, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentito il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

3. I contratti che sono oggetto della procedura di estensione di cui al comma 2 sono quelli previamente depositati, ad opera del sindacato o dei sindacati richiedenti, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne accerta l'autenticità. Essi vengono pubblicati in un apposito bollettino ed il decreto non può essere emanato prima che sia trascorso un mese dalla pubblicazione. Le disposizioni estese non potranno comunque essere in contrasto con norme imperative di legge, e non potranno limitare il diritto di tutti i lavoratori di costituire

associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, né l'attività di organizzazioni sindacali diverse da quelle stipulanti.

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

#### ART. 9.

1. L'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, va inteso nel senso che le assemblee retribuite indette unicamente dalle rappresentanze sindacali di cui al comma 1 dell'articolo 1 della presente legge riguardano i lavoratori che ad esse aderiscono. Va inoltre inteso nel senso che i dipendenti delle imprese appaltatrici o subappaltatrici hanno diritto di riunirsi in assemblea nelle unità produttive dell'impresa appaltante o, rispettivamente, appaltatrice in cui prestano la loro opera.

2. L'articolo 21 della legge n. 300 del 1970 va inteso nel senso che i *referendum* ivi previsti, diversi da quelli di cui alla presente legge, possono venire indetti da ciascuna rappresentanza sindacale elettiva di cui al comma 3 dell'articolo 1 della presente legge.

3. Gli articoli 25 e 27 della legge n. 300 del 1970 vanno intesi nel senso che sono titolari dei diritti ivi previsti le rappresentanze sindacali comunque costituite nell'impresa o nell'unità produttiva ovvero nell'unità amministrativa interessata.

4. Quando le rappresentanze sindacali di cui al comma 3 dell'articolo 1 si siano costituite nell'ambito di due o più associazioni sindacali nazionali rappresentative previste dall'articolo 4, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dal comma 2 dell'articolo 3 si intendono rife-

riti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nell'impresa od unità produttiva. Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione dei sindacati nazionali rappresentativi di cui all'articolo 4, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali, stabiliti in applicazione del comma 2 dell'articolo 3, ovvero del primo inciso del presente comma, restano immutati.

5. I permessi retribuiti di cui all'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si riferiscono ai componenti degli organi direttivi, provinciali, regionali e nazionali delle associazioni sindacali rappresentative di cui all'articolo 4 della presente legge.

#### ART. 10.

1. Le norme delle leggi vigenti che attribuiscono poteri contrattuali ad organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale o a sindacati che ad esse aderiscono o che comunque siano maggiormente rappresentativi sul piano territoriale, nonché le speciali previsioni di legge che attribuiscono ai contratti collettivi il potere di disporre di diritti dei singoli lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili della legge e di altri contratti od accordi collettivi, vanno intese nel senso che l'efficacia generale del contratto è subordinata alla condizione che i sindacati firmatari, anche in concorso tra loro, ovvero le rappresentanze sindacali elette di cui al comma 3 dell'articolo 1 rappresentino, sulla base delle elezioni previste dalla norma citata, più del 50 per cento dei lavoratori votanti addetti all'unità di riferimento aziendale, territoriale, settoriale o nazionale del contratto stesso.

2. Si applica, nelle ipotesi di cui al comma 1, quando si tratti di contratto aziendale, il comma 3 dell'articolo 7.

3. Alle rappresentanze sindacali elette di cui al comma 3 dell'articolo 1, che soddisfino ai requisiti di cui al comma 1 ed anche congiuntamente ad altri organi-

smi sindacali, compete altresì la legittimazione alla contrattazione aziendale o per gruppi di imprese in tema di istituti concernenti l'interessamento dei lavoratori all'andamento economico aziendale e le forme di previdenza ed assistenza aziendale integrative di quelle pubbliche. Trova applicazione il comma 3 dell'articolo 7.

#### ART. 11.

1. Fanno capo alle rappresentanze sindacali elette ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 i diritti di informazione, consultazione, parere e proposta previsti dalla legge e da contratti ed accordi collettivi di lavoro, nonché i compiti che ne conseguono, in tutti i casi in cui ne siano titolari rappresentanze sindacali d'impresa o di unità produttiva od amministrativa. Le medesime prerogative fanno capo in ogni caso alle stesse rappresentanze elette, anche congiuntamente ad altri organismi sindacali, quando abbiano ad oggetto, con riferimento ad imprese o gruppi di imprese, unità produttive o amministrative determinate, l'intervento del sistema delle integrazioni salariali e la disciplina della mobilità, le riduzioni di personale, la localizzazione degli impianti, la consistenza e la struttura dell'occupazione, i programmi di assunzioni, le scelte ed innovazioni produttive, commerciali, tecnologiche, gestionali ed organizzative, l'introduzione di nuovi metodi lavorativi o di nuovi processi di produzione, i regimi retributivi, di orario e di flessibilità della prestazione, le attività formative, le condizioni ambientali, nonché l'acquisizione dei necessari mezzi di finanziamento e le informazioni a consuntivo.

2. L'inadempimento degli obblighi previsti dalla legge o da contratti od accordi collettivi di lavoro, cui corrispondono le prerogative di cui al comma 1, costituisce impedimento o limitazione del diritto di attività sindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 3 della legge 8 novembre 1977, n. 847.

## ART. 12.

1. Ad eccezione della materia relativa ai permessi retribuiti per motivi sindacali, si provvederà ad applicare, nella disciplina dei pubblici impieghi, i principi di cui agli articoli 20, 21, 22, 24, 25, 26 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dell'articolo 30 della legge medesima e del comma 4 dell'articolo 9 della presente legge, con norme da emanarsi in base agli accordi sindacali di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93.

2. Sono abrogati gli articoli 19, 23 e 29 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il secondo comma dell'articolo 23 e l'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

3. Sono nulle e vengono sostituite di diritto dalle disposizioni contenute nella presente legge tutte le clausole di contratti ed accordi collettivi stipulati prima della data della sua entrata in vigore, che disciplinano diversamente la stessa materia.

4. Tutte le controversie relative all'applicazione della presente legge appartengono alla giurisdizione del pretore in funzione di giudice di lavoro.