

CAMERA DEI DEPUTATI N. 6305

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GARAVINI, MAGRI, RUSSO SPENA, CALAMIDA, FERRANDI, BARZANTI, FAGNI, CAPRILI, ARNABOLDI, NAPPI, TAGLIABUE

Presentata il 17 gennaio 1992

Costituzione dei consigli unitari dei delegati nei luoghi di lavoro

ONOREVOLI COLLEGHI! — Ormai da molti anni non esiste più, all'interno dei luoghi di lavoro, una struttura unitaria di rappresentanza e contrattazione, democraticamente eletta dai lavoratori.

La Costituzione prevedeva una struttura unitaria, proporzionale, su liste a tutti i livelli, concretizzatasi poi nelle commissioni interne. Lo statuto dei lavoratori prevedeva invece una struttura di organizzazione di ciascun sindacato, assolutamente paritetica indipendentemente dalla adesione dei lavoratori e dalla rispettiva consistenza organizzativa per numero degli iscritti; invece i consigli, nati sotto la spinta di grandi lotte, non sono mai stati ratificati per legge, ma solo riconosciuti con un accordo tra le confederazioni, che delegavano loro unitariamente le libertà sindacali delle rispettive rappresentanze sindacali aziendali previ-

ste dallo statuto, le uniche a mantenere una veste giuridica effettiva.

Tutto ciò ha funzionato finché si è mantenuta l'unità fra le tre confederazioni. Il punto debole di questo sistema è che la pariteticità, fondata su una cosiddetta « maggiore rappresentatività » conferita dallo statuto, non ammette alcuna verifica tra i lavoratori, in quanto ciò negherebbe il principio di parità assoluta fra le sigle. Non esiste dunque alcun possibile metodo per superare le divergenze fra le diverse confederazioni e men che mai è possibile, nello spirito della legge, consultare i lavoratori al fine di risolvere tali controversie. Per di più, essendo i consigli una struttura delegata, basta il ritiro della delega od il veto di una sola organizzazione per farli decadere, in quanto non possiedono alcuna veste giuridica autonoma.

Questo è il motivo per cui, con la crisi del patto federativo ed il ritiro della delega ai consigli da parte di alcune confederazioni, si è giunti alla attuale situazione di paralisi e di scomparsa delle strutture rappresentative unitarie in azienda.

Nel contempo si è assistito ad una profonda caduta delle democrazie nel mondo del lavoro, data anche l'impossibilità di giungere, per le ragioni suddette, ad una effettiva verifica referendaria fra i lavoratori che non sia puramente consultiva, del tutto inefficace a produrre conseguenze concrete.

Occorre porre rimedio con urgenza ad una tale situazione, per evitare una ulteriore confusione e sfiducia da parte dei lavoratori. Si è giunti infatti a situazioni paradossali, come al porto di Genova, dove CISL e UIL, che non raccolgono insieme il 5 per cento degli iscritti, ma rappresentano la maggioranza delle sigle, pretendevano l'accettazione dell'accordo da parte di una CGIL, ad esse contraria, che rappresentava il 95 per cento degli iscritti.

Anche i sindacati confederali hanno cercato di porre rimedio ad una tale situazione, elaborando svariate proposte di organismi unitari, che sono rimasti però costantemente inattuati, anche perché non è stato risolto, a monte, il nodo della pariteticità.

Quali devono essere allora i criteri per un intervento?

Innanzitutto è necessario approntare una normativa di legge che superi le previsioni dello statuto, disegnando una struttura unitaria ed autonoma, come previsto dalla Costituzione. Tutte le ipotesi che derivano da accordi unitari di delega delle confederazioni sono, come abbiamo visto, revocabili e non permettono dunque il funzionamento della struttura in caso di dissenso fra le sigle. Occorre quindi una norma che affidi ai consigli unitari dei delegati una propria autonomia giuridica con precisi e ben definiti poteri e diritti sindacali, esercitabili direttamente, senza alcuna delega da parte confederale.

Occorre poi prevedere, almeno a livello aziendale, una struttura veramente unitaria, democraticamente eletta su base proporzionale, e dunque conforme al dettato costituzionale, ed accessibile a tutti i lavoratori, e dunque anche alle coalizioni spontanee. Va rilevato come invece nelle proposte delle confederazioni, ma anche di altri sindacati e del senatore Giugni, si tenda a privilegiare i soggetti costituitisi in sindacato escludendo in una certa misura o totalmente le coalizioni spontanee dei lavoratori: si vuole nella sostanza costringere, come ha spiegato lo stesso Giugni, i movimenti spontanei come i COBAS degli insegnanti ed altre strutture similari, a trasformarsi in un « sindacatino », perdendo la loro caratteristica di movimento.

Riteniamo che tale posizione non sia condivisibile, e che sia anzi da evitare una proliferazione di sindacati, ma che al contempo occorra garantire a tutti i lavoratori, anche non organizzati, la libertà di espressione e di giudizio, di rappresentanza, specie a livello aziendale dove i problemi sono assai spesso più connessi alla realtà di lavoro che non alle differenti sigle sindacali.

È importante in tal senso garantire procedure effettivamente democratiche ed attivabili dai lavoratori. Il diritto di assemblea deve essere esercitabile anche da parte di un certo numero di lavoratori come del resto prevede la stessa Costituzione. I lavoratori devono avere il diritto di esprimersi in merito agli accordi, convalidandoli o respingendoli, chiedendo nuove trattative e la prosecuzione delle lotte.

Questi sono i contenuti essenziali per il recupero, che giudichiamo indispensabile, di un reale rapporto democratico e rappresentativo all'interno delle aziende.

Nella nostra proposta di legge abbiamo ritenuto di focalizzare l'attenzione appunto sulla democrazia di base, sulla struttura unitaria in azienda, sulla verifica referendaria degli accordi, come strumenti essenziali di democrazia. Abbiamo tralasciato di intervenire più organicamente sui livelli territoriali e nazionali perché riteniamo di dover concentrare gli

sforzi, ed anche la ricerca di tutte le alleanze possibili, sul punto che giudichiamo essenziale, mentre un ulteriore allargamento dei temi andrebbe a detrimento dell'efficacia dell'iniziativa.

La proposta delle rappresentanze sindacali unitarie, avanzata dalle confederazioni sindacali, del resto di assai incerta realizzazione, deriva da un accordo di delega unitaria, che conserva dunque la possibilità di revoca, il diritto di veto di ciascuna organizzazione, sul funzionamento della struttura e sul potere di contrattazione; non risolve dunque il problema di una reale ed irrevocabile autonomia della struttura di rappresentanza nei luoghi di lavoro, che deve essere invece affrontata con una legge di sostegno, analogamente a quanto avvenuto con lo statuto dei lavoratori nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA). Inoltre l'attuale proposta prevede che un terzo degli eletti siano ripartiti, per la quota di pertinenza delle confederazioni, pariteticamente fra loro, indipendente-

mente dal voto dei lavoratori. L'accesso al voto è limitato alle strutture sindacali e dunque escluso per le coalizioni spontanee dei lavoratori. Viene esplicitamente escluso il *referendum* per la ratifica degli accordi contrattuali. Va precisato inoltre che l'applicazione di un tale accordo sembra ancora assai problematica per cui esso rischia di fare la fine di tutti gli altri che lo hanno preceduto. Nel complesso non ci sembra che esso possa rispondere ai criteri che abbiamo prima enunciato, di autonomia, certezza, proporzionalità e democrazia di base.

Questa nostra proposta di legge deve servire come strumento per aprire il dibattito, per un ampio confronto con le strutture sindacali, i lavoratori, le istanze di base, i giuristi ed i magistrati democratici, per contribuire alla definizione di una proposta più precisa e definitiva, ma anche per tessere un arco il più vasto possibile di alleanze, per accompagnare l'iniziativa di legge con una grande battaglia sociale, indispensabile alla sua approvazione.

PROPOSTA DI LEGGE

—

CAPO I

AMBITO DI APPLICAZIONE

ART. 1.

(Ambito di applicazione).

1. Le disposizioni contenute nella presente legge si applicano in tutte le unità produttive o amministrative quali sedi, stabilimenti, filiali o uffici autonomi delle imprese di tutti i settori di lavoro, compresi quelli della pubblica amministrazione e delle aziende autonome dello Stato e degli enti locali.

CAPO II

COSTITUZIONE DEI CONSIGLI UNITARI DEI DELEGATI NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 2.

(Costituzione dei CUD).

1. In ciascuna unità produttiva o amministrativa, come definita nell'articolo 1, che occupi almeno 5 dipendenti, si provvede alla elezione di un Consiglio unitario dei delegati (CUD), con le modalità definite negli articoli seguenti.

ART. 3.

(Numero dei componenti i CUD).

1. Il CUD è costituito da un numero di componenti pari alla somma dei risul-

tati derivanti dall'applicazione dei seguenti scaglioni:

- a) uno ogni 10 fino ai 40 dipendenti;
- b) uno ogni 15 oltre i 40 e fino ai 100 dipendenti;
- c) uno ogni 20 oltre i 100 e fino ai 300 dipendenti;
- d) uno ogni 30 oltre i 300 e fino ai 900 dipendenti;
- e) uno ogni 40 oltre i 900 e fino ai 1.500 dipendenti;
- f) uno ogni 50 oltre i 1.500 dipendenti.

2. Per frazioni pari o superiori all'unità l'arrotondamento è alla unità superiore.

3. Nel computo del numero dei lavoratori vanno ricompresi tutti gli occupati nell'unità lavorativa, comunque assunti, ivi compresi quelli sospesi.

ART. 4.

(Organo di coordinamento).

1. I Consigli unitari dei delegati di unità produttive o amministrative facenti capo ad un unico datore di lavoro possono costituire organi di coordinamento a cui vengono devoluti i diritti e i poteri dei CUD.

ART. 5.

(Rappresentanze sindacali interaziendali).

1. Nelle unità produttive e amministrative con meno di 5 dipendenti, i lavoratori possono concorrere alla elezione di rappresentanze sindacali interaziendali secondo modalità e competenze definite in accordi collettivi.

CAPO III

MODALITÀ DI ELEZIONE
E DURATA DEL MANDATO

ART. 6.

(Elezione e durata del mandato).

1. L'elezione del CUD viene effettuata con il sistema proporzionale in base alle norme di cui all'allegato A alla presente legge.

2. Il mandato del CUD decade tassativamente al termine del ventiquattresimo mese successivo all'elezione.

ART. 7.

(Assemblee retribuite).

1. In occasione dell'elezione del CUD, nonché della effettuazione dei *referendum* per l'approvazione dei contratti, i lavoratori hanno diritto ad almeno quattro ore di assemblea retribuita in orario di lavoro, fatte salve le condizioni di maggior favore esistenti o definite per via contrattuale.

CAPO IV

DIRITTI DEI COMPONENTI IL CUD

ART. 8.

(Attribuzione di diritti e libertà sindacali).

1. Ai lavoratori eletti nel CUD sono trasferite le attribuzioni delle rappresentanze sindacali aziendali, di cui agli articoli 19, 22, 23, 24, 25 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Ogni componente del CUD ha diritto, per l'espletamento della propria attività sindacale, ad un minimo di tre giornate lavorative al mese, fruibili anche

in frazioni orarie, fatti salvi gli accordi più favorevoli.

CAPO V

COMPETENZE E POTERI DEI CUD

ART. 9.

(Poteri e competenze).

1. Ai CUD compete la titolarità del potere di stipulare accordi e contratti collettivi aventi validità per l'insieme dei lavoratori nell'ambito della unità lavorativa.

2. Hanno diritto di partecipare alla trattativa per la stipula contratti di cui al comma 1 anche i rappresentanti designati dai sindacati rappresentativi costituiti a livello provinciale, previa segnalazione al datore di lavoro ed al CUD che ha promosso la trattativa stessa.

ART. 10.

(Validità dei contratti stipulati dal CUD).

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

2. L'efficacia del contratto collettivo aziendale stipulato dal CUD è sospensivamente condizionata alla approvazione da parte della maggioranza dei votanti in un *referendum* da indire secondo le procedure di cui all'allegato B alla presente legge.

3. Ove la maggioranza dei votanti non approvi la ratifica del contratto, esso perde efficacia dalla data della sua stipulazione.

ART. 11.

(Divieto della contrattazione in peius).

1. Il CUD non può, nell'ambito della contrattazione, disporre dei diritti dei sin-

goli lavoratori, derivanti da disposizioni di legge, dalla contrattazione collettiva nazionale e, se non per l'avvenire, da quella aziendale.

2. Qualora il contratto collettivo aziendale stipulato dal CUD su materie contenute nel contratto collettivo nazionale preveda condizioni peggiorative rispetto a quanto stipulato in sede nazionale, su richiesta del 5 per cento dei lavoratori cessa l'efficacia delle clausole peggiorative a partire dalla data della loro stipulazione.

3. Nel caso di contrattazione peggiorativa che riguardi solo un gruppo di lavoratori, il *referendum* di cui all'articolo 10 è indetto solo tra i lavoratori interessati.

CAPO VI

MODALITÀ DI ESERCIZIO DEL DIRITTO DI ASSEMBLEA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 12.

(*Assemblea*).

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

« ART. 20. - (*Assemblea*). - 1. Su richiesta di un numero pari ad un quinto del totale degli addetti dell'unità produttiva o amministrativa, e comunque non inferiore a cinque, i lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva o amministrativa in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva. Il computo delle dieci ore annue viene effettuato su base individuale.

2. Le riunioni possono essere indette anche, singolarmente o congiuntamente, dal Consiglio unitario dei delegati (CUD) presente nell'unità produttiva o ammini-

strativa, oltre che su richiesta delle rappresentanze locali esterne delle organizzazioni sindacali.

3. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette con all'ordine del giorno materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

4. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro e ai soggetti che le hanno convocate, dirigenti esterni delle organizzazioni sindacali. Alle riunioni indette in relazione ad una vertenza contrattuale possono partecipare, con le stesse modalità, lavoratori esterni all'unità produttiva o amministrativa, componenti la delegazione che conduce la trattativa e componenti di organo di coordinamento del CUD dell'unità produttiva o amministrativa stessa.

5. Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali ».

CAPO VII

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI

ART. 13.

(Composizione delle delegazioni).

1. Le delegazioni che trattano per la stipula dei contratti collettivi nazionali o territoriali, che esorbitano dalle competenze del CUD, di cui all'articolo 9 comma 1, sono composte da tutti i sindacati rappresentativi che ne facciano richiesta, e integrate da una delegazione eletta dai CUD interessati al contratto.

2. Le modalità di elezione e la composizione delle delegazioni di cui al comma 1 sono definite nei contratti collettivi.

ART. 14.

(Procedura per la ratifica del contratto collettivo nazionale).

1. L'applicazione dei contratti collettivi che esorbitano dalle competenze del CUD, di cui all'articolo 9, comma 1, è sospensivamente condizionata alla loro approvazione mediante *referendum*, da indire secondo le procedure di cui all'allegato B alla presente legge.

2. Ove la maggioranza dei votanti non approvi la ratifica del contratto, esso perde efficacia dalla data della sua stipulazione.

CAPO VIII

SINDACATI RAPPRESENTATIVI

ART. 15.

(Definizione di sindacato rappresentativo).

1. Sono considerati sindacati nazionali rappresentativi le coalizioni di lavoratori che abbiano ricevuto nelle elezioni dei CUD l'adesione di almeno il 3 per cento dei votanti computato sulla base dell'intera categoria così come viene individuata nel contratto collettivo, che siano firmatari di contratti nazionali di categoria, ovvero, per i comparti regolati dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, siano firmatari di accordi previsti dagli articoli 6, 7, 8, 9 e 10 della stessa legge.

2. Ai fini della applicazione del comma 1 si terrà conto delle elezioni svoltesi entro un biennio dalla data di entrata in vigore della presente legge ed in ogni biennio successivo.

ALLEGATO A
(articolo 6)

NORME PER L'ELEZIONE DEL CUD

1. La convocazione delle elezioni per il rinnovo del CUD viene effettuata dal CUD in carica a partire dall'inizio del 24° mese di permanenza nella stessa. In caso di mancata indizione delle elezioni, a partire dalla seconda quindicina dello stesso mese, tale iniziativa può essere assunta dalle organizzazioni sindacali o da associazioni o gruppi di lavoratori o gruppi di lavoratori già rappresentanti nel CUD o che comunque riescano a raccogliere un numero di firme almeno pari al 3 per cento degli aventi diritto al voto. L'indizione delle elezioni viene effettuata affiggendone la convocazione negli spazi sindacali appositamente esistenti e deve essere comunicata dalla direzione dell'azienda, ente od ufficio, a tutti gli aventi diritto al voto. Il termine per la presentazione delle liste è di 10 giorni dalla data di affissione dell'annuncio negli spazi sindacali suddetti. L'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del decimo giorno.

2. Si costituisce un comitato elettorale composto da due membri rappresentanti per ciascuna lista di candidati. Il comitato elettorale avrà cura di fissare ogni modalità necessaria allo svolgimento delle elezioni, compresa la convocazione delle assemblee, sovrintendendo alle operazioni relative.

3. Il diritto a presentare liste di candidati compete alle organizzazioni sindacali rappresentative, come definite nella presente legge, od a gruppi di lavoratori che presentino liste con la firma di un numero di elettori non inferiore al 3 per cento degli aventi diritto al voto, con un massimo, in ogni caso, di 100. I firmatari delle liste suddette non possono essere candidati né firmatari di più liste.

4. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale.

5. Sono elettori tutti i lavoratori in forza nell'impresa od ente, compresi quelli sospesi, in prova, gli apprendisti, gli assunti con contratto di formazione lavoro od a tempo determinato.

6. La direzione dell'azienda od ente metterà a disposizione del comitato elettorale e dei dipendenti un elenco aggiornato degli elettori. La spesa per il materiale necessario all'espletamento delle operazioni elettorali previste dalla presente legge è a carico dell'impresa od ente.

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

8. Il luogo, il giorno e l'orario della votazione saranno stabiliti dal comitato elettorale, previo accordo con la direzione dell'azienda o ente, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto.

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

10. Alle operazioni di scrutinio possono presenziare gli elettori. Al termine delle operazioni di scrutinio, a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui deve essere data atto anche delle eventuali contestazioni, deve essere consegnato assieme al materiale delle votazioni al comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo, dandone atto nel proprio verbale. Il verbale deve essere disponibile in visione, presso i locali del CUD.

11. Ciascuna lista ha diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero di voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero degli eligendi. I posti eventualmente rimasti vacanti per insufficienza del quoziente elettorale saranno attribuiti alle liste, comprese quelle che non hanno raggiunto il quoziente, che hanno riportato i maggiori resti. A parità di resti tra liste diverse, il posto viene attribuito alla lista che non ha conseguito alcun posto; ove tutte le liste abbiano conseguito almeno un posto, si ricorre al sorteggio.

12. Il comitato elettorale provvede, all'atto della chiusura degli scrutini, alla immediata proclamazione degli eletti, provvede inoltre a dare comunicazione ai lavoratori dell'unità lavorativa, mediante affissione negli appositi spazi, dell'elenco degli eletti e dei voti e delle percentuali conseguiti da ciascuna lista.

ALLEGATO B

(articolo 10)

PROCEDURE PER LA RATIFICA DEI CONTRATTI

1. L'applicazione dei contratti collettivi riguardanti gli ambiti definiti dalla presente legge è sospensivamente condizionata alla loro approvazione da parte della maggioranza dei votanti in un *referendum* da convocare entro tre settimane dalla stipula degli stessi, dai CUD e dalle organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi stessi, ciascuna nell'ambito dei propri poteri. In mancanza dell'indizione del *referendum* entro i termini stabiliti, il potere di avviare la procedura referendaria è dato alle organizzazioni sindacali, associazioni e gruppi di lavoratori non firmatari degli accordi purché entro 30 giorni dalla firma degli stessi raccolgano firme di lavoratori interessati in numero almeno pari al 10 per cento degli aventi diritto al voto.

2. Il *referendum* deve aver luogo entro due mesi dalla richiesta.

3. All'inizio delle procedure referendarie deve essere costituito un comitato per la gestione del *referendum*, composto da tutte le organizzazioni, associazioni o gruppi firmatari e non firmatari dell'accordo, in ragione di due membri per ciascuno di essi. Il comitato per la gestione del *referendum* ha il compito di sovrintendere al regolare svolgimento delle elezioni e pertanto, nei casi di un *referendum* che interessi più luoghi di lavoro, si deve provvedere alla costituzione di sottocomitati in ambiti territoriali ed all'interno dei posti di lavoro.

4. La comunicazione di indizione del *referendum* è trasmessa al datore di lavoro da coloro che ne hanno assunto l'iniziativa e deve essere resa pubblica mediante affissione negli spazi sindacali o in posti accessibili a tutti, a cura del datore di lavoro, che è altresì tenuto ad adottare, in accordo con il comitato per il *referendum* di cui sopra, tutte le misure tecniche ed organizzative che consentano il regolare svolgimento delle votazioni e garantiscano la segretezza del voto.

5. In merito allo svolgimento delle votazioni si applicano i punti 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 10 delle norme per l'elezione del CUD, di cui all'allegato A, in quanto compatibili con le procedure inerenti al *referendum*.

6. In caso di contestazioni verbalizzate circa il risultato del *referendum*, tutti gli atti ed i materiali elettorali dovranno essere trasmessi all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, che dovrà comunicare il risultato entro 30 giorni, mediante pubblicazione in apposito bollettino ufficiale.