

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2919

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CALINI CANAVESI, CARCARINO, AZZOLINA, ALFREDO
GALASSO, RONCHI, GAMBALE, APUZZO, BRUNETTI,
CRUCIANELLI, RUSSO SPENA, SPERANZA**

Nuove norme in materia di organizzazione e di attività
sindacale

Presentata il 13 luglio 1993

ONOREVOLI COLLEGHI! — Da oltre vent'anni la democrazia sindacale nei luoghi di lavoro ha risposto al criterio di fondarsi sul sostegno legislativo alle organizzazioni sindacali nate e sviluppatesi in parallelo con i filoni storici dei partiti di massa tradizionali nel nostro Paese.

In sostanza, democrazia sindacale nei luoghi di lavoro ha coinciso con « democrazia » per i cosiddetti « sindacati maggiormente rappresentativi », i cui spazi d'intervento sono stati via via dilatati nell'intera società grazie al *favor legis* con cui il sistema politico-economico e l'ordinamento giuridico hanno risolto l'indirizzo fondamentale dell'intervento statale nelle relazioni industriali in direzione di scelte complessivamente promozionali del sindacalismo confederale.

Se, da un lato, questa soluzione trovava a cavallo degli anni '50 e '70 numerosi motivi di giustificazione nella fortissima resistenza con cui il padronato, nel suo insieme, reagiva all'idea stessa dell'estensione del vertenzialismo e del movimento sindacale, dall'altro essa lasciava impregiudicata — sebbene solo in apparenza — la questione della democrazia nei luoghi di lavoro per i lavoratori in quanto tali.

In realtà il legislatore intese, esattamente con l'introduzione dello statuto dei lavoratori, evitare che il protagonismo diretto e l'organizzazione di base, spontanea ed indipendente, dei lavoratori potessero innescare spinte conflittuali difficilmente riconducibili entro l'orizzonte sistematico disegnato dai rapporti economico-so-

ciali vigenti e dalle coordinate istituzionali e normative ad essi relative.

Anzi, per rafforzare sempre di più l'opzione della « canalizzazione » del conflitto industriale entro argini solidi ed efficaci, il legislatore ha esteso e radicato progressivamente in ruoli obiettivamente e tecnicamente « istituzionali » la soggettività giuridica dei sindacati confederali, entità per certi versi « speciali » nel nostro sistema a causa della loro natura di associazioni di fatto dotate tuttavia di compiti pubblicistici su vasta scala.

L'articolo 19 dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) è stata la norma di sbarramento che ha garantito vita, poteri, forza e « privilegi » al sindacalismo confederale, rendendo, se non impossibile, quantomeno improbabile un'effettiva concorrenza nei suoi confronti in tutti i luoghi di lavoro.

Ma il tendenziale monopolio (scalfito solo irrisoriamente da altri sindacati minori ispirati tuttavia allo stesso tradizionale modello di fondo) del sindacalismo confederale Cgil-Cisl-Uil ha ovviamente spianato la strada ad una pratica politico-negoziale tesa a farsi carico delle generali esigenze e compatibilità del sistema economico, in luogo della coerente ed intransigente difesa delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori. Si è così aperta la stagione degli accordi interconfederali, di categoria o settore, aziendali o di gruppo, firmati in nome e per conto dei lavoratori — di tutti i lavoratori, anche quelli non iscritti che sono la larghissima maggioranza — dalle strutture Cgil-Cisl-Uil nonostante l'opposizione dei lavoratori stessi. Per quanti sforzi si facciano, sul piano dottrinario e giurisprudenziale, onde recuperare queste vicende negli schemi tradizionali del mandato collettivo o della stipulazione in favore terzi o della rappresentanza collettiva d'interessi, è incontestabile la violenza del *vulnus*, inferto all'idea stessa che i lavoratori possano, nel quadro giuridico vigente, liberamente far pesare le proprie opinioni attraverso rappresentanti scelti da tutti, vincolati nel loro mandato, chiamati a dar conto del loro operato in qualsiasi momento della vicenda negoziale.

S'impone allora un cambiamento. La democrazia « a sovranità limitata » che, nei luoghi di lavoro, si traduce nella formale e sostanziale libertà d'organizzazione e di attività sindacale in favore di Cgil-Cisl-Uil e, in misura minore, di altri soggetti sindacali organizzati ed agenti sul piano dell'assoluta compatibilità con l'impianto tradizionale delle relazioni industriali, si rivela per quella che è: essa configura il più acuto *deficit* di democrazia in danno dei lavoratori.

Di fronte alla realtà della « democrazia negata » dalle attuali forme della rappresentanza e dalla loro azione sindacal-politica, i lavoratori devono poter ricostruire dal basso i meccanismi della loro coerente e veritiera espressione in funzione di una strenua e vigorosa battaglia per la difesa ed il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

Verso un orizzonte che conquisti « democrazia diretta » in quote sempre crescenti, dunque: è questa, oggi, l'ineludibile necessità che sale, con la drammaticità dell'« urlo » di chi nulla ha da perdere, dall'insieme dei lavoratori. Questa necessità vuole e pretende risposte; ed ha già cominciato a costruirsele, come dimostrano le vicende dell'autorganizzazione e del suo impetuoso sviluppo negli ultimi tempi, nonché il rapido diffondersi delle iniziative referendarie per l'abrogazione dell'articolo 19 dello statuto dei lavoratori.

La proposta di legge in oggetto risponde pertanto a questa necessità, assumendola come finalità essenziale del progetto normativo. Si tratta, probabilmente, di una risposta comunque parziale, dal momento che è impossibile tradurre nella rigidità degli schemi normativi la ricchezza, la multiformità, l'originalità e l'energia sociale attivate nel rapporto di democrazia diretta, nella sua pratica effettiva tra i lavoratori, nell'universo di valori, di culture, di idealità che ne sono espressione.

Lo schema della proposta di legge trova la sua articolazione di fondo della suddivisione in una prima parte (TITOLO I), dedicata alla identificazione ed alla costituzione delle rappresentanze unitarie

nei luoghi di lavoro, denominate « consigli unitari », ed in una seconda parte (TITOLO II) focalizzata sui poteri negoziali conferiti all'agente contrattuale unico, rappresentante di tutti i lavoratori, iscritti o meno ad un sindacato, operante sui diversi piani (aziendale, provinciale, regionale, nazionale, per categoria o per comparto), identificato come consiglio unitario.

Nel titolo I, l'inserimento del capo II (articolo 7) si giustifica per la finalità « identificativa » cui risulta connessa la vicenda dei contributi sindacali e della relativa titolarità nell'assetto complessivo del progetto.

Nel titolo II, in relazione ai poteri negoziali conferiti ai consigli unitari per i diversi livelli di contrattazione, trovano collocazione sistematica sia le norme che consentono l'intervento diretto e continuo dei lavoratori nei procedimenti di negoziazione, assicurando fino alla conclusione della vicenda l'effettiva corrispondenza della volontà dei lavoratori nel loro insieme con i risultati negoziali, sia le norme che consentono la formazione e l'agibilità nei luoghi di lavoro anche delle organizzazioni sindacali e dei gruppi spontanei di lavoratori; infatti i poteri di controllo e d'iniziativa diretta dei lavoratori possono venire rafforzati proprio da un'azione sindacale, organizzata o meno, la quale sia in grado di stimolare in termini di proposta, di critica, di promozione, d'indirizzo ed orientamento, le attività di lotta e di negoziazione condotte dai consigli unitari. Il capo conclusivo di questo titolo si occupa anch'esso di « mezzi di tutela », estendendo da un lato l'azionabilità dell'articolo 28 dello statuto dei lavoratori in coerenza all'identificazione dei nuovi soggetti nel progetto, dall'altro prevedendo in via generale la competenza funzionale della magistratura del lavoro a conoscere delle controversie relative alla normativa proposta.

È opportuno, a questo punto, passare all'illustrazione degli specifici contenuti normativi che risultano espressi negli articoli del progetto.

L'articolo 1 prevede l'elezione e la costituzione dei consigli unitari delle lavora-

trici e dei lavoratori sia nelle unità produttive sia negli uffici lavorativi, compresi quelli della pubblica amministrazione individuati ai sensi dell'articolo 14, primo comma, della legge n. 93 del 1983.

L'articolo 2 fissa il numero dei componenti i consigli unitari, individuando quattro fasce di riferimento (unità lavorative fino a 50 dipendenti; unità lavorative da 51 a 350 dipendenti; unità lavorative da 351 a 1.500 dipendenti; unità lavorative con oltre 1.500 dipendenti) cui corrispondono una quota minima di delegati più una quota variabile sulla base di una specifica proporzione. La prima fascia potrà dunque avere non meno di due e non più di cinque componenti il consiglio unitario; la seconda fascia potrà avere non meno di sette e non più di ventisette componenti il consiglio unitario; la terza fascia potrà avere non meno di ventisette e non più di ottantatré componenti il consiglio unitario; infine, la quarta fascia potrà avere non meno di settantacinque componenti, cui dovranno aggiungersi altri componenti in ragione di uno ogni 50 dipendenti oltre i 1500.

I consigli unitari che facciano capo ad un unico datore di lavoro, o gruppo societario, o settore della pubblica amministrazione, possono fra loro coordinarsi, costituendo di propria iniziativa appositi organismi. Nel caso di piccole unità lavorative con non più di cinque dipendenti ciascuna, che facciano capo nello stesso territorio comunale, provinciale o regionale ad un unico datore o gruppo di società o settore di pubblica amministrazione, può costituirsi un unico consiglio unitario collettivo raggruppando i due componenti eletti per ogni singola unità lavorativa oppure eleggendoli simultaneamente.

L'articolo 3 fissa le modalità d'indizione delle elezioni per i consigli unitari, attribuendone la facoltà proporzionale a qualsiasi gruppo di lavoratori che raccolga le firme o le adesioni di almeno il 3 per cento dei dipendenti dell'unità lavorativa; nelle unità con oltre 3000 dipendenti sono sufficienti in ogni caso le firme o le adesioni di almeno 100 dipendenti. Nel caso di rinnovo del consiglio, si provvederà

nello stesso modo qualora si verifichi l'inerzia del consiglio uscente nell'attivare le procedure del rinnovo. Alle elezioni possono presentarsi liste, promosse da qualsiasi gruppo di lavoratori, rispettando una soglia numerica minima e massima dei candidati in lista.

L'articolo 4 fissa le modalità di svolgimento delle elezioni. Non si richiede un numero minimo di votanti effettivi per la validità delle elezioni. Il voto è libero, personale, segreto, espresso su scheda rigorosamente bianca. Il tempo di svolgimento delle elezioni è fissato in trentasei ore esatte, collocate in orario lavorativo, senza soluzione di continuità. Per consentire lo svolgimento delle elezioni, dovranno riconoscersi un adeguato numero di ore retribuite in favore di coloro i quali siano chiamati a ricoprire incarichi specifici (presidente di seggio, componenti della commissione elettorale, scrutatori), così come l'esercizio del diritto di voto dovrà essere garantito attraverso il riconoscimento di ore di assemblea retribuite aggiuntive di quelle previste dal monte-annuo in altra parte della legge stessa (articolo 16).

La mancata cooperazione del datore di lavoro ai fini dello svolgimento delle elezioni costituisce comportamento antisindacale, come tale censurabile.

L'articolo 5 definisce il meccanismo elettorale, ancorando l'elezione del delegato al reparto o gruppo omogeneo o sezione d'ufficio amministrativo di provenienza; in tal modo il rapporto rappresentante-rappresentati è il più stretto possibile, realizzando dunque l'espressione fedele e veritiera della volontà di base. Il reparto, il gruppo omogeneo, la sezione d'ufficio amministrativo costituiscono in genere il collegio elettorale di base che esprime normalmente un solo delegato. Nel caso di reparti (o gruppi omogenei, o sezioni) troppo piccoli, si procede al loro raggruppamento in modo da raggiungere la consistenza minima richiesta dal collegio elettorale di base. Quest'ultimo, infatti, risulta dalla divisione del numero totale degli aventi diritto (i dipendenti dell'unità lavorativa interessata) per il nu-

mero dei componenti il consiglio unitario da eleggere, con correzione degli eventuali quozienti non interi. Nel caso opposto di reparti (o gruppi omogenei, o sezioni) troppo grandi, questi ultimi costituiranno collegi plurinominali, che eleggeranno tanti componenti quante volte il quoziente del collegio elettorale di base risulterà contenuto nella cifra complessiva dei dipendenti del reparto (o gruppi omogenei, o sezioni). In ogni collegio, viene eletto chi riporta il maggior numero di voti: nel caso del collegio plurinomiale, gli eletti saranno coloro i quali abbiano riportato, in ordine a scalare, più voti degli altri.

L'articolo 6 fissa in ventiquattro mesi la durata del mandato dei componenti il consiglio unitario. Almeno una volta l'anno, il consiglio unitario deve procedere alla assemblea di verifica, per saggiare l'andamento del rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori. Nel corso di tale assemblea, con mozione di sfiducia, motivata, che riscuota almeno il 50 per cento più uno dei voti aventi diritto, possono imporsi le dimissioni in bocca del consiglio unitario.

L'assemblea di verifica, nel caso d'inerzia del consiglio unitario, può essere convocata anche su iniziativa diretta di almeno un quinto degli aventi diritto a parteciparvi.

È prevista anche la revocabilità del singolo mandato, che può essere provocata soltanto dai dipendenti facenti parte dell'entità lavorativa che ha espresso il mandato contestato; la revoca si verifica quando nell'apposita assemblea, convocata su richiesta di almeno un quinto degli aventi diritto, la contestazione del mandato riceve almeno la maggioranza dei voti dei partecipanti.

Il nuovo delegato eletto in sostituzione di quello revocato rimane in carica solo per la residua durata dell'intero consiglio unitario; l'elezione relativa va organizzata entro e non oltre quindici giorni dal voto di revoca, così come nello stesso modo dovrà procedersi nei casi di dimissioni oppure di indisponibilità di uno o più componenti il consiglio unitario.

L'articolo 7 stabilisce che qualsiasi gruppo che abbia raccolto le firme o le adesioni necessarie per promuovere le elezioni del consiglio unitario, ovvero che abbia avuto eletto nel consiglio unitario almeno un candidato, può essere destinatario dei contributi sindacali che qualunque lavoratore, liberamente ed espressamente, decida di versargli, a norma dell'articolo 16 dello statuto dei lavoratori; tale decisione, risultante da dichiarazione scritta, ha validità annuale e non ammette rinnovazione tacita. I contributi sindacali, versati al gruppo che ne abbia fatto richiesta e che abbia ricevuto disponibilità dai lavoratori interessati, sono tuttavia oggetto di contitolarità del gruppo stesso con il consiglio unitario. La contitolarità si risolve assegnando metà somma al gruppo e metà al consiglio; sulla rispettiva quota, sia il gruppo che il consiglio hanno piena autonomia.

L'articolo 8 attribuisce i poteri negoziali, su scala aziendale, al consiglio unitario in qualità di agente contrattuale unico delle lavoratrici e dei lavoratori. Le stipulazioni definite dal consiglio unitario non acquistano, tuttavia, alcuna efficacia se non ratificate dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori partecipanti all'assemblea appositamente convocata. È prevista la facoltà di avvalersi di esperti esterni all'unità lavorativa, con funzioni meramente consultive, che qualsiasi gruppo destinatario di contributi sindacali intenda indicare, nel corso delle negoziazioni.

L'articolo 9 rende, per la contrattazione collettiva, materia indisponibile i diritti soggettivi dei lavoratori di cui questi ultimi abbiano già effettiva titolarità. La contrattazione collettiva può operare in deroga alle vigenti disposizioni di legge soltanto *in melius*; ove per espressa previsione normativa sia ammessa anche la derogabilità *in peius*, così come nel caso di rinegoziazione di diritti di origine contrattuale, occorrerà sempre e comunque l'approvazione espressa e la ratifica delle lavoratrici e dei lavoratori interessati, altrimenti le relative clausole non acquisteranno alcuna efficacia.

La contrattazione collettiva non potrà definire o concorrere a definire tipologie di rapporti di lavoro con termine di durata, prevedendosi anche l'abrogazione di ogni contraria norma di legge. Il computo dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro va inserito ad ogni effetto nelle diverse determinazioni numeriche previste dal progetto legislativo in oggetto; anche in tal caso è prevista l'abrogazione di ogni contraria disposizione di legge. È prevista, infine, l'ultrattività delle stipulazioni collettive dopo la scadenza o la disdetta, finché non intervengono nuovi accordi.

L'articolo 10 attribuisce ai consigli unitari ed ai loro componenti i diritti e le facoltà di cui alle disposizioni del titolo III dello statuto dei lavoratori e, segnatamente di cui agli articoli 22, 23, 24, 25 e 27. È stato inoltre sostituito il primo comma dell'articolo 23 dello statuto dei lavoratori, introducendo la previsione, in favore dei componenti il consiglio unitario, di almeno dieci ore mensili di permessi retribuiti, salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi. Si prevede, in proposito, l'abrogazione dell'articolo 19 e del secondo e terzo comma dell'articolo 23 dello statuto dei lavoratori.

L'articolo 11 prevede in favore dei gruppi che possano essere destinatari di contributi sindacali i diritti di cui agli articoli 25 e 27 dello statuto dei lavoratori e, in favore dei rispettivi appartenenti, quelli di cui agli articoli 22 e 24 dello statuto dei lavoratori, in modo da assicurare una « quota di agibilità » effettiva per gli organismi sindacali tradizionali e per quelli di formazione spontanea. Tali raggruppamenti possono operare disponendo di propri rappresentanti sindacali nei limiti numerici previsti dal secondo comma dell'articolo in esame (in relazione alle quattro fasce di cui al precedente articolo 2, rispettivamente, tre oppure quindici oppure quaranta oppure cento rappresentanti).

L'articolo 12 definisce la formazione delle rappresentanze unitarie di categoria o di comparto della pubblica amministrazione, mediante elezione — da parte dei consigli unitari del relativo ambito territo-

riale — dei delegati che vanno a formare i coordinamenti (provinciali, regionali o nazionali) dei consigli unitari di categoria e di comparto. A questi organismi, i cui componenti sono revocabili, anche singolarmente, dalla stessa istanza che li elegge, sono attribuiti i poteri negoziali del relativo ambito territoriale.

L'articolo 13 è la norma che attribuisce i poteri negoziali a livello provinciale, regionale, nazionale, al corrispondente coordinamento dei consigli unitari di categoria e di comparto. La definizione della piattaforma negoziale per aprire e proseguire le trattative va confermata attraverso apposito *referendum* cui hanno diritto di partecipare tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'area territoriale interessata. Qualora la maggioranza dei voti espressi nel *referendum* respinga la piattaforma, essa va sostanzialmente modificata oppure qualsiasi stipulazione che ne riproponga il contenuto sarà colpita da nullità assoluta.

L'articolo 14 attribuisce, nel relativo ambito territoriale, efficacia *erga omnes* a quelle stipulazioni — promosse dal relativo coordinamento dei consigli unitari di categoria o di comparto — le quali abbiano ottenuto il voto favorevole della maggioranza dei partecipanti nell'apposito *referendum*, obbligatoriamente convocato dal coordinamento stesso entro quindici giorni dalla data di comunicazione dell'intesa raggiunta. Se nel *referendum* la maggioranza dei voti espressi respinge l'intesa, questa s'intende abrogata e non acquista alcuna efficacia. È possibile, su richiesta di almeno il 10 per cento degli aventi diritto, sottoporre a quesito specifico anche singole parti dell'intesa, in aggiunta al quesito generale: in tal caso, l'eventuale risultato abrogativo particolare non toccherà la validità delle altre parti del contratto o dell'accordo collettivo.

L'articolo 15 demanda ai coordinamenti territoriali l'adozione dei regolamenti referendari per l'attuazione delle consultazioni previste negli articoli precedenti.

L'articolo 16 sostituisce integralmente l'articolo 20 dello statuto dei lavoratori,

fissando in venti ore il monte-ore annuo per le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori in ogni unità lavorativa. La convocazione dell'assemblea, previa indicazione dell'ordine del giorno, spetta al consiglio unitario ovvero a tanti dipendenti che costituiscono almeno il 10 per cento degli aventi diritto a parteciparvi. È possibile la partecipazione di esperti esterni all'unità lavorativa, previa comunicazione al datore di lavoro. Sono fatte salve condizioni di maggior favore, e per la frequenza e per le modalità di svolgimento, introdotte dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 17 individua i poteri dell'assemblea, ferme restando le specifiche competenze delle assemblee di verifica e di quelle di ratifica, previste — rispettivamente — negli articoli 6, 8 e 9. Innanzitutto, le assemblee hanno, in questo progetto di legge, un potere d'indirizzo vincolante nei confronti del consiglio unitario, su qualsiasi materia esaminata e discussa. Inoltre le assemblee possono conferire ad apposite delegazioni, formate anche in corso d'assemblea, il potere di negoziare accordi sindacali su questioni specifiche. Tali accordi, comunque, vanno sottoposti alla successiva ratifica assembleare di cui gli articoli 3 e 9, ed incontrano anch'essi i limiti generali fissati nell'articolo 9.

L'articolo 18 definisce natura, attività ed attribuzioni delle organizzazioni sindacali, senza riconoscere tuttavia ad esse alcun potere negoziale in nome e per conto dell'insieme dei lavoratori.

L'articolo 19 prevede la cancellazione delle facoltà stabilite dagli articoli 30 e 31, secondo comma, dello statuto dei lavoratori (permessi retribuiti; aspettativa) in favore dei dirigenti o degli incaricati provinciali e nazionali delle associazioni sindacali.

L'articolo 20 definisce, parallelamente a quanto previsto per le organizzazioni sindacali, natura, attività ed attribuzioni dei gruppi di lavoratrici e lavoratori non organizzati in sindacato.

L'articolo 21 estende il divieto di cui all'articolo 17 dello statuto dei lavoratori concernente i cosiddetti «gruppi di comodo»

anche al caso di gruppi non organizzati in sindacato, che siano sostenuti, con mezzi finanziari o altrimenti, dal datore di lavoro.

L'articolo 22 estende l'applicabilità dell'articolo 28 dello statuto dei lavoratori anche in favore dei consigli unitari e delle organizzazioni sindacali e dei gruppi

non organizzati sindacalmente, operanti nell'unità lavorativa interessata.

L'articolo 23, infine, fissa la competenza del magistrato del lavoro in ordine alle controversie relative all'applicazione di questa legge e dei regolamenti ad essa collegati.

PROPOSTA DI LEGGE

TITOLO I

RAPPRESENTANZE SINDACALI NEI
LUOGHI DI LAVORO

CAPO I.

COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI
NEI LUOGHI DI LAVORO.

ART. 1.

(Consigli unitari).

1. I consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori sono eletti e costituiti, secondo le norme di cui alla presente legge, in ogni unità produttiva o ufficio lavorativo, compresi quelli della pubblica amministrazione, individuati ai sensi dell'articolo 14, primo comma, della legge 29 marzo 1983, n. 93, ovvero ai sensi dei successivi contratti o accordi collettivi in conformità alla presente legge.

ART. 2.

(Composizione e coordinamento dei consigli unitari - Consigli unitari collettivi).

1. Salvo clausole più favorevoli contenute nei contratti collettivi di lavoro, ogni consiglio unitario delle lavoratrici e dei lavoratori è formato:

a) da un componente ogni 10 dipendenti, nelle unità lavorative che occupano fino a 50 dipendenti, e comunque da non meno di due componenti;

b) da almeno sette componenti più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni 15 dipendenti oltre i 50, nelle unità lavorative che occupano fino a 350 dipendenti;

c) da almeno ventisette componenti più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni 25 dipendenti oltre i 350, nelle unità lavorative che occupano fino a 1.500 dipendenti;

d) da almeno settantacinque componenti più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni 50 dipendenti oltre i 1.500, nelle unità lavorative che occupano più di 1.500 dipendenti.

2. I consigli unitari delle unità lavorative, corrispondenti alle unità produttive o agli uffici lavorativi di cui all'articolo 1, che facciano capo ad un unico datore di lavoro, gruppo societario o settore della pubblica amministrazione, possono formare, di propria iniziativa, organismi di coordinamento cui devolvere parzialmente i poteri sindacali dei singoli consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori.

3. Più unità lavorative che occupino non oltre cinque dipendenti ciascuna e che facciano capo ad un unico datore di lavoro, gruppo societario o settore della pubblica amministrazione nel medesimo territorio comunale, provinciale o regionale, possono costituire consigli unitari collettivi, raggruppando i due componenti eletti per ogni unità lavorativa in un unico organismo di rappresentanza ovvero procedendo direttamente ad eleggere i due componenti per ogni attività lavorativa con votazioni simultanee, indette unitariamente, cui hanno diritto a partecipare tutti i componenti dell'area territoriale interessata.

ART. 3.

(Indizione e preparazione delle elezioni).

1. In sede di prima applicazione della presente legge le elezioni per la costituzione dei consigli unitari possono essere indette mediante raccolta di firme o adesioni a tal fine di almeno il tre per cento dei dipendenti occupati nell'unità lavorativa.

2. Nel caso di unità produttive o uffici lavorativi con oltre 3.000 dipendenti oc-

corrono, per l'iniziativa di indizione di cui al comma 1, le firme o le adesioni di almeno 100 dipendenti.

3. Qualsiasi gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, può promuovere la raccolta di firme o adesioni per indire le elezioni dei consigli unitari.

4. Nel caso di successivo rinnovo del consiglio unitario l'iniziativa di indizione delle elezioni è assunta dal consiglio uscente entro l'ultimo mese di durata del proprio mandato, in modo che le elezioni stesse e la proclamazione degli eletti si svolgano prima di tale scadenza. Tra la scadenza del mandato del consiglio uscente e l'insediamento del nuovo non deve intercorrere più di una settimana.

5. Nel caso di inerzia del consiglio uscente al fine del rinnovo di cui al comma 4, si procede secondo quanto disposto nei commi 1, 2 e 3.

6. L'indizione delle elezioni avviene mediante comunicazione, che ne precisa la data e il luogo, da affiggere quindici giorni prima della scadenza negli spazi di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in difetto, in altro luogo accessibile a tutte le lavoratrici e lavoratori.

7. Con le stesse modalità di cui al comma 6, qualsiasi gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, potrà comunicare i nominativi dei propri candidati, nonché i nominativi di un componente per la commissione elettorale e di un altro in funzione di scrutatore.

8. Ogni lista deve essere costituita da un numero di nominativi non superiore al totale complessivo dei componenti il consiglio unitario e non inferiore al 10 per cento di esso.

ART. 4.

(Modalità delle elezioni).

1. Hanno diritto di partecipare alle elezioni e di esservi candidati tutte le lavoratrici e i lavoratori occupati nell'unità lavorativa.

2. Non possono candidarsi i dipendenti che facciano parte della commissione elettorale o che siano stati indicati quali scrutatori.

3. Le elezioni sono valide qualunque sia il numero dei dipendenti che abbia esercitato effettivamente il diritto di voto.

4. Le elezioni avvengono rigorosamente, a pena di assoluta invalidità, utilizzando schede bianche, uguali per ogni dipendente e prive di qualunque contrassegno, indicazione, simbolo o quant'altro possa consentire l'identificazione o la provenienza.

5. Il voto è libero, personale, segreto; esso viene espresso mediante indicazione sulla scheda di un unico nominativo, prescelto fra i candidati alle elezioni, di cui siano scritti per esteso nome e cognome. Nei casi di omonimia le generalità del candidato prescelto devono essere precedute dall'indicazione del numero che contrassegna la lista di cui fa parte e, occorrendo, dal numero corrispondente alla sua posizione in lista; in mancanza, il voto è considerato nullo.

6. La commissione elettorale fissa le regole per garantire quanto stabilito nel presente articolo, portandole a conoscenza di tutte le lavoratrici ed i lavoratori dell'unità produttiva o ufficio lavorativo, almeno sette giorni prima della scadenza elettorale, secondo le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 3.

7. I verbali di svolgimento delle operazioni elettorali, compresi quelli relativi allo scrutinio delle schede votate ed all'indicazione degli eletti, rimangono affissi, secondo le modalità di cui al comma 6 dell'articolo 3, per almeno trenta giorni.

8. Le operazioni di voto devono svolgersi in giornata ed in orario lavorativo, in modo che tra l'ora d'inizio e l'ora di scadenza del termine utile per votare intercorrano esattamente trentasei ore.

9. Scrutate le schede, ovvero dopo che il presidente della commissione elettorale abbia ricevuto i verbali di scrutinio di ogni singolo seggio, la commissione elettorale individua gli eletti a norma dell'articolo 5 e ne proclama l'elezione mediante pubblica dichiarazione, dandone atto a verbale.

10. Il datore di lavoro è tenuto a riconoscere una quantità di ore di assemblea retribuite, in aggiunta a quelle del monte-ore annuo previsto dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 16 della presente legge, onde consentire lo svolgimento delle elezioni; al presidente ed agli altri componenti la commissione elettorale, nonché agli scrutatori, devono essere riconosciuti, nella misura necessaria, appositi permessi retribuiti.

11. La commissione elettorale concorda tempestivamente col datore di lavoro le modalità attuative della disposizione di cui al comma 10. La mancata cooperazione del datore di lavoro è censurabile ai sensi dell'articolo 22.

ART. 5.

(Definizione del meccanismo elettorale).

1. Ogni singolo componente del consiglio unitario è eletto dal relativo collegio elettorale di base, formato da tanti aventi diritto quanti risultano dal calcolo del rapporto numerico di rappresentatività definito nel comma 2.

2. Al fine di individuare l'ampiezza dei collegi elettorali di base, si suddivide il numero complessivo degli aventi diritto al voto per il numero dei componenti il consiglio unitario da eleggere; il quoziente così ottenuto, eliminata l'eventuale frazione decimale, indica il rapporto numerico di rappresentatività nell'unità lavorativa interessata.

3. Ogni collegio elettorale di base comprende tutti i lavoratori e le lavoratrici facenti parte dello stesso reparto lavorativo o gruppo omogeneo, ovvero di una stessa sezione nell'ambito di uffici amministrativi, salvo quanto previsto dai commi seguenti.

4. I reparti, gruppi o sezioni che risultino meno ampi numericamente del collegio elettorale di base sono raggruppati con criteri di contiguità o affinità nel processo lavorativo, in modo da raggiungere la dimensione numerica prevista per il collegio elettorale di base.

5. I reparti, gruppi o sezioni che risultino numericamente più ampi del collegio elettorale di base danno luogo ad un unico collegio elettorale che elegge tanti componenti quanti corrispondono al quoziente ottenuto dividendo il numero dei dipendenti del reparto, gruppo o sezione per la cifra che esprime il rapporto numerico di rappresentatività vigente nell'unità lavorativa interessata; qualora detto quoziente consista in un numero non intero, la frazione decimale dopo la virgola viene corretta con arrotondamento all'unità successiva se uguale o superiore alla mezza unità, ovvero eliminata se inferiore.

6. Non è consentito che un lavoratore voti in un collegio elettorale diverso da quello di appartenenza così come individuato dalle norme del presente articolo.

7. In ogni collegio elettorale risulta eletto il candidato che riporta il maggior numero dei voti espressi secondo le modalità specifiche di cui al comma 5 dell'articolo 4; nel caso di collegi elettorali di cui al comma 5, risultano eletti, quei candidati che abbiano riportato più voti degli altri, in ordine decrescente, fino a corrispondenza del numero di componenti da eleggere nel collegio.

ART. 6.

(Durata del mandato.

Assemblea di verifica e revocabilità).

1. Il mandato dei componenti il consiglio unitario non può, in ogni caso, avere durata superiore ai ventiquattro mesi.

2. I consigli unitari sono tenuti a convocare, almeno una volta l'anno, l'assemblea generale dei dipendenti dell'unità produttiva o ufficio lavorativo per procedere alla verifica del rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori occupati nell'unità interessata.

3. Nelle assemblee di verifica di cui al comma 2, validamente insediate qualunque sia il numero dei dipendenti partecipanti, qualora un numero di dipendenti pari ad almeno il 50 per cento più uno degli aventi diritto voti la sfiducia su

mozione nei confronti del consiglio unitario, quest'ultimo è obbligato a rassegnare le dimissioni e ad aprire la procedura per l'indizione di nuove elezioni.

4. In caso d'inerzia del consiglio o qualora se ne ravvisi comunque la necessità, il consiglio unitario deve convocare senza indugio l'assemblea di verifica mediante raccolta delle firme di almeno un quinto dei dipendenti dell'unità lavorativa, su apposita mozione motivata, promossa da qualsiasi gruppo di lavoratrici e lavoratori dell'unità interessata.

5. Il singolo mandato di ciascuno dei componenti del consiglio unitario può essere revocato in qualsiasi momento in un'apposita assemblea cui hanno diritto di partecipare tutti i lavoratori e le lavoratrici facenti parte del reparto, gruppo o sezione che ha fornito il mandato contestato. Tale assemblea è promossa mediante raccolta di firme, almeno nella misura di un quinto degli aventi diritto a parteciparvi, ed è fatto obbligo al consiglio unitario, per quanto nei suoi poteri, di renderne possibile lo svolgimento.

6. Per la revoca del mandato nei confronti di uno dei componenti il consiglio unitario occorre che nell'apposita assemblea si raggiunga un numero di voti pari alla maggioranza dei partecipanti alla medesima.

7. Nel caso di revoca del mandato ai sensi del comma 6, nonché nel caso di dimissioni o indisponibilità di uno o più componenti del consiglio unitario, quest'ultimo è tenuto ad organizzare, entro e non oltre quindici giorni, l'elezione del sostituto, cui hanno diritto di partecipare soltanto i dipendenti facenti parte del collegio elettorale relativamente al quale si è verificato il caso di revoca, dimissioni o indisponibilità.

8. La scadenza del mandato del sostituto è inscindibilmente determinata dalla residua durata del consiglio unitario di cui entra a far parte.

CAPO II.

CONTRIBUTI SINDACALI.

ART. 7.

*(Titolarità e ripartizione
dei contributi sindacali).*

1. Qualunque gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, che abbia raccolto le firme o le adesioni, nei limiti previsti dal comma 1 dell'articolo 3, per l'indizione delle elezioni del consiglio unitario ovvero che abbia eletto almeno un candidato nel consiglio stesso può, a richiesta, essere destinatario dei contributi sindacali che i dipendenti intendano loro versare mediante dichiarazione scritta con validità annuale, non rinnovabile tacitamente, con le modalità e le garanzie previste dall'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. I consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori sono contitolari, con i gruppi di lavoratori di cui al comma 1, dei contributi sindacali da questi ultimi richiesti; la contitolarità si risolve nella ripartizione in due parti uguali delle somme complessivamente versate ad ogni organizzazione sindacale nell'unità interessata.

3. Il gruppo di lavoratori, organizzato o meno in sindacato, ha completa autonomia di gestione e di rendiconto per una quota del 50 per cento dei contributi ad esso versati; è fatto obbligo al gruppo stesso di rimettere il restante 50 per cento dei contributi di cui è stato destinatario nella piena disponibilità del consiglio unitario, che su detta percentuale ha parimenti completa autonomia di gestione e di rendiconto.

TITOLO II

POTERI DELLE RAPPRESENTANZE
SINDACALI NEI LUOGHI DI LAVORO

CAPO I.

POTERI DEI CONSIGLI UNITARI.

ART. 8.

(Potere negoziale del consiglio unitario).

1. Al consiglio unitario compete il potere di negoziare le condizioni di lavoro ed ogni altro elemento concernente l'attività lavorativa nell'unità interessata.

2. Il potere negoziale del consiglio unitario si manifesta negli atti con cui esso promuove e stipula sia i contratti collettivi aziendali, contenenti una disciplina generale dei rapporti di lavoro aziendali, sia gli accordi aziendali, contenenti la disciplina di elementi o questioni particolari.

3. Le stipulazioni collettive promosse e concluse dal consiglio unitario, previa approvazione della maggioranza dei suoi componenti, acquistano efficacia vincolante per tutti i rapporti di lavoro nell'unità interessata quando intervenga, nell'assemblea dei dipendenti appositamente convocata, l'espressa ratifica da parte della maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori partecipanti all'assemblea. In mancanza di ratifica le stipulazioni collettive non acquistano alcuna efficacia.

4. Alla negoziazione del contratto collettivo o dell'accordo aziendale hanno diritto di partecipare, con funzione consultiva, uno o più esperti per ciascun gruppo di lavoratori che possa essere destinatario dei contributi sindacali a norma dell'articolo 7, previo invio della designazione e richiesta al datore di lavoro.

ART. 9.

(Diritti indisponibili).

1. Le stipulazioni collettive, di qualsiasi livello, non possono in alcun caso disporre dei diritti soggettivi di lavoratrici e lavoratori.

2. La contrattazione collettiva non può disporre in deroga a norme di legge, salvo che queste espressamente lo consentano.

3. Discipline collettive in deroga alla legge sono tuttavia ammesse se più favorevoli ai lavoratori, con riferimento alla complessiva normativa concernente il medesimo istituto.

4. Salvo quanto previsto al comma 3, le clausole delle stipulazioni collettive difformi da norme di legge inderogabili sono sostituite di diritto dalle analoghe disposizioni normative.

5. Le stipulazioni collettive non possono derogare alle norme di una stipulazione collettiva di diverso livello, salvo che prevedano una disciplina più favorevole ai lavoratori.

6. Le clausole dei contratti collettivi e degli accordi aziendali che, ai sensi del comma 2, operino in deroga alla legge per espressa previsione normativa ovvero che dispongano la rinegoziazione di diritti di origine contrattuale in riferimento ad uno specifico gruppo o settore di lavoratori nell'unità interessata, devono essere espressamente approvate e ratificate dalla maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori direttamente interessati, nell'assemblea all'uopo convocata. In mancanza di approvazione e ratifica, le suddette clausole non acquistano alcuna efficacia.

7. I contratti collettivi o gli accordi aziendali non possono individuare o concorrere ad individuare tipologie di rapporti lavorativi cui sia consentita l'apposizione di un termine di durata.

8. Le disposizioni del presente articolo, nonché ogni altra attribuzione individuale derivante dalla presente legge, si applicano anche ai dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, che vengono computati ad ogni effetto in tutte le determinazioni numeriche previste dalla presente legge.

9. Le stipulazioni collettive continuano a produrre i propri effetti dopo la scadenza ovvero dopo la disdetta, fino a che non intervenga un nuovo contratto o accordo collettivo.

ART. 10.

(Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e diritti dei componenti il consiglio unitario).

1. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è abrogato; le disposizioni del titolo III della medesima legge facenti riferimento, rispettivamente, alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai dirigenti delle stesse si intendono riferite ai consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Il primo comma dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:

« Salvo clausole più favorevoli dei contratti o degli accordi collettivi, ogni componente del consiglio unitario delle lavoratrici e dei lavoratori ha diritto, per l'espletamento del proprio mandato, a permessi retribuiti nella misura di almeno dieci ore mensili ».

3. Sono abrogati il secondo e il terzo comma dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. I componenti il consiglio unitario esercitano i diritti previsti dagli articoli 22, 23, 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, mentre il consiglio unitario esercita i diritti previsti dagli articoli 25 e 27 della medesima legge.

ART. 11.

(Diritti dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dei gruppi di lavoratori non organizzati in sindacato).

1. I rappresentanti delle organizzazioni sindacali nonché i rappresentanti dei gruppi di lavoratori non organizzati in sindacato, che possano essere destinatari dei contributi sindacali ai sensi dell'articolo 7 della presente legge, esercitano i diritti previsti dagli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300; ai rispettivi raggruppamenti sono attribuiti altresì i diritti previsti dagli articoli 25 e 27 della medesima legge.

2. Ciascun raggruppamento provvede a comunicare preventivamente per iscritto al datore di lavoro i nominativi dei propri rappresentanti nell'unità lavorativa, non superando rispettivamente il numero di tre rappresentanti nel caso delle unità lavorative di cui alla lettera *a)* del comma 1 dell'articolo 2; di quindici rappresentanti nel caso delle unità lavorative di cui alla lettera *b)* del comma 1 dell'articolo 2; di quaranta rappresentanti nel caso di cui alla lettera *c)* del comma 1 dell'articolo 2; di cento rappresentanti nel caso delle unità lavorative di cui alla lettera *d)* del comma dell'articolo 2.

ART. 12.

(Formazione delle rappresentanze unitarie di categoria o comparto).

1. Per ogni categoria produttiva, nonché per ogni comparto della pubblica amministrazione, i consigli unitari delle lavoratrici e dei lavoratori eleggono al proprio interno, secondo modalità da stabilire con regolamento adottato dai consigli stessi nel relativo ambito territoriale, i delegati che a livello provinciale, regionale e nazionale costituiscono i coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto, dotati dei poteri di cui all'articolo 13.

2. Hanno diritto a partecipare all'elezione tutti i componenti dei consigli unitari della categoria o del comparto nel relativo ambito territoriale.

3. Il regolamento di cui al comma 1 determina altresì il numero dei delegati da eleggere, prevedendo, a pena di nullità, i criteri mediante i quali assicurare in ogni caso la presenza effettiva, negli organismi eletti, delle posizioni di minoranza.

4. L'istanza che conferisce mandato ai delegati di cui al presente articolo può, in ogni momento, revocare il mandato ad uno o più delegati e sostituirli con altri aventi diritto mediante decisione motivata da adottare con la stessa maggioranza prevista per l'elezione.

5. I componenti dei coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto hanno diritto, nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva, a permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli eventualmente spettanti ad altro titolo.

6. Si applica anche ai coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto, nonché ai loro componenti, la disposizione di cui al comma 4 dell'articolo 10.

ART. 13.

*(Potere negoziale dei consigli unitari
di categoria o di comparto.
Referendum confermativo).*

1. I coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto hanno, nel rispettivo ambito territoriale, il potere di promuovere e stipulare il contratto collettivo di lavoro, previa approvazione della maggioranza dei loro componenti. Alla negoziazione hanno diritto di partecipare esperti designati con le stesse funzioni e modalità di cui al comma 4 dell'articolo 8.

2. La definizione della piattaforma negoziale, approvata dalla maggioranza dei componenti il coordinamento dei consigli unitari di categoria o di comparto del relativo ambito territoriale, deve essere sottoposta a *referendum* confermativo cui hanno diritto di partecipare tutte le lavoratrici e i lavoratori della categoria o del comparto occupati nell'ambito territoriale interessato.

3. Resa pubblica la piattaforma approvata dal corrispondente coordinamento dei consigli unitari mediante affissione negli spazi di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o, in difetto, in altro luogo accessibile a tutti i dipendenti, il *referendum* di cui al comma 2 dev'essere obbligatoriamente promosso dal coordinamento stesso entro sette giorni; in mancanza, il coordinamento decade dai poteri negoziali.

4. Se la maggioranza dei voti espressi nel *referendum* respinge la piattaforma negoziale, qualsiasi stipulazione che ne riproponga il contenuto è nulla.

ART. 14.

(*Stipulazione del contratto collettivo di lavoro con efficacia erga omnes. Referendum abrogativo*).

1. La stipulazione del contratto collettivo di lavoro di cui al comma 1 dell'articolo 13 acquista efficacia vincolante per tutti i rapporti di lavoro di categoria o di comparto nell'ambito territoriale interessato se riceve, nel *referendum* previsto dall'articolo 13, la maggioranza dei voti espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori aventi diritto a parteciparvi.

2. Al *referendum* abrogativo hanno diritto di partecipare tutte le lavoratrici ed i lavoratori della categoria o del comparto nell'ambito territoriale interessato.

3. Il *referendum* dev'essere convocato obbligatoriamente, pena l'invalidità dell'intesa negoziale raggiunta, dal corrispondente coordinamento dei consigli unitari entro quindici giorni dalla data in cui il coordinamento medesimo comunica, nelle stesse forme previste per la pubblicazione della piattaforma, il contenuto dell'intesa raggiunta.

4. Se la maggioranza dei voti espressi nel *referendum* respinge l'intesa negoziale, la relativa stipulazione non acquista alcuna efficacia e s'intende abrogata.

5. Il *referendum* abrogativo può svolgersi anche su singole parti dell'intesa negoziale, qualora ne faccia richiesta almeno il 10 per cento degli aventi diritto; in tal caso la scheda di voto riporterà sia il quesito generale che uno o più quesiti particolari, e l'eventuale risultato abrogativo parziale non ha effetti sulle altre parti del contratto collettivo.

ART. 15.

(*Regolamenti referendari*).

1. I coordinamenti dei consigli unitari di categoria o di comparto fissano, con

regolamenti adottati a maggioranza, le modalità tecniche per lo svolgimento dei referendum previsti dagli articoli 13 e 14.

CAPO II

ASSEMBLEA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI.

ART. 16.

(Diritto di riunione. Convocazione dell'assemblea di lavoratrici e di lavoratori).

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

« ART. 20. — (Assemblea). — 1. Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nell'unità lavorativa in cui operano, fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di venti ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

2. L'assemblea è convocata su iniziativa del consiglio unitario ovvero su richiesta di almeno il 10 per cento dei dipendenti, in ogni caso con l'indicazione dell'ordine del giorno.

3. L'assemblea può riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori oppure gruppi specifici di essi.

4. All'assemblea possono essere invitati esperti esterni all'unità lavorativa, previa comunicazione al datore di lavoro.

5. Le stipulazioni collettive possono prevedere frequenze e modalità più favorevoli per l'esercizio del diritto di assemblea ».

ART. 17.

(Poteri dell'assemblea).

1. Ferme restando le competenze dell'assemblea di verifica di cui all'articolo 6 e delle assemblee di ratifica di cui agli articoli 8 e 9 nonché di ulteriori assemblee che dovessero essere previste dalla contrattazione collettiva, le assemblee regolate nel presente capo hanno diritto di esaminare e discutere qualsiasi materia o

argomento all'ordine del giorno; hanno altresì il potere di decidere l'indirizzo da osservare sui punti esaminati e discussi, vincolando in merito gli atti e le prese di posizione del consiglio unitario.

2. In ogni caso le assemblee adottano le decisioni a maggioranza dei partecipanti.

3. Le assemblee hanno facoltà di conferire ad una delegazione di lavoratrici e lavoratori, occupati nell'unità interessata, il potere di negoziare un accordo sindacale su specifiche questioni.

4. Gli accordi negoziati dalla delegazione nominata in assemblea sono anch'essi soggetti ai limiti stabiliti dall'articolo 9 e devono in ogni caso essere sottoposti all'assemblea per la ratifica.

•

CAPO III

POTERI

DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI.

ART. 18.

(Natura e attività delle organizzazioni sindacali. Attribuzioni).

1. Le organizzazioni sindacali sono libere associazioni di lavoratori.

2. Le organizzazioni sindacali che possano essere destinatarie dei contributi sindacali ai sensi dell'articolo 7, oltre ad esercitare le specifiche competenze per esse previste, hanno diritto di concorrere con la loro azione al raggiungimento delle condizioni più favorevoli per i lavoratori in ordine al rapporto di lavoro, nonché alla promozione dei lavoratori in ogni aspetto della vita economica, sociale e politica.

3. Le organizzazioni sindacali perseguono le loro finalità attraverso le iniziative di proposta, partecipazione, proselitismo e lotta sindacale tutelate dalle leggi vigenti a difesa della libertà e dell'attività sindacale.

4. Le organizzazioni sindacali possono convocare nei luoghi di lavoro assemblee non retribuite, aperte anche ai non iscritti, fuori dell'orario lavorativo entro un limite annuo di dieci ore; previa comunicazione al datore di lavoro, possono invitare a tali assemblee esperti esterni all'unità lavorativa.

ART. 19.

(Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300).

1. Gli articoli 30 e 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono abrogati.

CAPO IV

POTERI DEI GRUPPI DI LAVORATRICI E LAVORATORI NON ORGANIZZATI IN SINDACATO.

ART. 20.

(Natura, attività ed attribuzioni dei gruppi non organizzati in sindacato).

1. Il principio della libertà d'associazione dei lavoratori si manifesta anche nella libera formazione di gruppi non organizzati in sindacato.

2. I gruppi di lavoratrici e di lavoratori che possano essere destinatari dei contributi sindacali ai sensi dell'articolo 7 hanno parimenti diritto di perseguire le finalità e di svolgere le attività previste, rispettivamente, nei commi 2 e 3 dell'articolo 18.

ART. 21.

(Gruppi di comodo).

1. Il divieto sancito dall'articolo 17 della legge 20 maggio 1970, n. 300, s'intende riferito anche alla costituzione e al sostegno, con mezzi finanziari o altrimenti, di gruppi di dipendenti non organizzati in sindacato.

CAPO V

TUTELA GIURISDIZIONALE.

ART. 22.

(Repressione della condotta antisindacale).

1. Il potere di ricorrere alla magistratura al fine della repressione della condotta antisindacale, statuito dall'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è esteso ai consigli unitari, nonché alle organizzazioni sindacali ed ai gruppi non organizzati in sindacato di cui, rispettivamente, all'articolo 18 e all'articolo 20 della presente legge.

ART. 23.

(Competenza della magistratura del lavoro).

1. Il pretore in funzione di giudice del lavoro è competente per ogni controversia relativa all'applicazione della presente legge e dei regolamenti ad essa collegati.