

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 3600

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GHEZZI, D'ALEMA, PIZZINATO, RODOTÀ, ANGIUS, MUSSI,  
BARBERA, LARIZZA, TURCO, REBECCHI, INNOCENTI,  
SANNA, BARGONE, COLAIANNI, BASSANINI, VIOLANTE, ME-  
LILLA, PREVOSTO, GIANNOTTI**

Norme in materia di rappresentanze sindacali unitarie,  
di rappresentatività delle organizzazioni sindacali, di  
efficacia dei contratti collettivi di lavoro e principi  
in tema di democrazia industriale

*Presentata l'11 gennaio 1994*

ONOREVOLI COLLEGHI! — 1. La proposta di legge che, ormai sul quasi certo finire della XI Legislatura, raccomandiamo all'esame della Camera, riprende, in talune sue parti e riguardo a determinati istituti, le norme già prospettate, all'inizio del mandato, dai deputati Ghezzi ed altri in una diversa proposta (di cui all'atto Camera n. 415) vertente sul medesimo oggetto: ma, nelle sue linee di fondo e nelle sue strutture portanti, rispetto ad essa marcatamente innova. Certo, ne conserva l'ottica promozionale e di sostegno della rappresentatività e dell'attività sindacale: più in particolare, ne mantiene l'ispirazione di fondo, volta a valorizzare, accanto all'ineliminabile dato associativo ed istituzionale del sindacato, sia l'investitura elettiva delle rappresentanze, sia la

possibilità, per i lavoratori, di avere decisiva voce in capitolo nelle fasi critiche dell'*iter* negoziale. Se ne differenzia, invece, soprattutto nell'individuazione di rappresentanze sindacali unitarie, la cui unitaria costituzione — prevista anche in quella precedente proposta, ma solo come « possibile », ancorché apertamente incoraggiata, di fronte all'ordinaria configurazione di un pluralismo di singole rappresentanze in potenziale concorrenza tra loro — diviene, qui, « normale ». È, infatti, all'interno di queste rappresentanze unitarie che, secondo la presente proposta — ed anche per quanto concerne il necessario raccordo tra rappresentanza e contrattazione collettiva —, si svolge ogni possibile confronto tra consensi e dissensi, tra maggioranze e minoranze.

2. Le ragioni che inducono i presentatori ad innovare — pur nella continuità dell'ispirazione di fondo — rispetto alla rammentata proposta già da loro avanzata all'inizio della Legislatura ancora in corso, possono rapidamente riassumersi. Esse risiedono nella sopravvenuta necessità di adeguare i modelli già accuratamente prospettati e di renderli coerenti tanto ai lavori nel frattempo svolti dalla XI Commissione permanente della Camera (Lavoro pubblico e privato), quanto all'evoluzione del quadro politico e sindacale.

Allo svolgimento di quei lavori, il testo ricordato ha dato un suo positivo contributo, costituendone (sia pure in concorso con altre proposte di legge di iniziativa vuoi parlamentare, vuoi popolare) un rilevante punto di riferimento; formando altresì il principale oggetto d'esame di un parere reso dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. I lavori medesimi si sono però interrotti quando — presentato un primissimo progetto di testo unificato da parte del Relatore, ed avanzata altresì una nuova ipotesi di regolamentazione (che coincide, in gran parte, proprio con la presente proposta) da parte del gruppo del Pds — è stato comunicato all'XI Commissione anche un testo di origine governativa (volto, in sostanza, ad operare un puro e semplice rinvio, per legge, dell'intera disciplina strutturale delle rappresentanze unitarie alla competenza esclusiva dei contratti collettivi nazionali e degli accordi interconfederali, tra i quali, « in particolare », il « protocollo d'intesa » del 23 luglio 1993). Sul testo ministeriale (che, per parte sua, non tiene in alcun conto le proposte di legge già pendenti e in esame alla Camera, e nemmeno il pur significativo lavoro e l'« avanprogetto » presentato da una Commissione di esperti nominata dallo stesso dicastero e autorevolmente presieduta) — e per i motivi che tra poco esporremo —, non è stato possibile raggiungere quell'accordo che già difettava sia sulle diverse proposte giacenti, sia su quella del Relatore. Di qui, una prima, eppur evidente necessità — per tutti — di una pausa di riflessione. Necessità accentuata, però, anche da un secondo

fattore: l'evoluzione, poco fa richiamata, del quadro politico e sindacale.

Nel frattempo, infatti, era stato sottoscritto il « protocollo d'intesa » poco rammentato: un testo di notevoli ambizioni, perché tende ad edificare, dopo anni di incertezze, un sistema unitario e coeso di relazioni sindacali ai diversi livelli, e certamente di grande rilevanza, ove si rifletta sul fatto che è stato sottoscritto, oltre che dalla Confindustria, anche dalle organizzazioni dei datori di lavoro di settori non industriali, quali il credito, il commercio, i trasporti e le aziende degli enti locali, per non dire della cooperazione e dell'artigianato. Il secondo capitolo del « protocollo » riguarda proprio gli assetti contrattuali e la forma della rappresentanza sindacale (e dei lavoratori) nell'impresa.

È da sottolineare il fatto che le parti auspicano, nello stesso momento in cui definiscono i tratti del nuovo organismo titolare del potere di contrattazione, « un intervento legislativo finalizzato, tra l'altro, ad una generalizzazione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi aziendali che siano espressione della maggioranza dei lavoratori, nonché all'eliminazione delle norme legislative in contrasto con i principi stabiliti nell'accordo ». A ben vedere, pertanto, un'esplicita indicazione di favore per un sistema legislativo che appunto preveda, come quello che noi stessi presentiamo, nei rapporti tra sindacati oltre che tra i lavoratori, la possibilità (cui poco fa si accennava) di consensi e di dissensi, di maggioranze e di minoranze. Ma deve sottolinearsi anche il fatto che il medesimo protocollo disegna la rappresentanza unitaria come un organismo a composizione mista, per due terzi eletto da tutti i lavoratori e per un terzo direttamente designato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale applicabile nell'impresa od unità produttiva (o, nel migliore dei casi, eleggibile da parte delle stesse: *rectius*, da parte dei loro iscritti). Proprio di qui sono sorte le menzionate difficoltà, che hanno portato i lavori parlamentari alla momentanea battuta d'arresto.

Infatti, non si vede, a parere dei presentatori della presente proposta, ma anche ad avviso di autorevoli commentatori del citato « protocollo », come si possa operare un puro e semplice rinvio, per legge (così, invece, finisce per proporre il rammentato testo ministeriale), ad una clausola come quella, testé riferita, che riserva a taluni sindacati una vera e propria « quota di garanzia », tale da innestare — come si è scritto — « nel canale unico elettivo un secondo canale rappresentativo, a designazione sindacale riservata ». « Vi è da osservare — sintetizza questa stessa dottrina — che, così forgiato, l'organismo non si presta a una diretta e fotografica legificazione, dato che ciò che è consentito alle parti, in sede di volontaria autoregolazione dei rispettivi interessi, non sarebbe consentito al legislatore, stante la garanzia costituzionale del pluralismo associativo e della libertà sindacale individuale ». Insomma, se l'accordo è, almeno in linea di principio, « cosa » dei contraenti, ben diverse garanzie di parità di trattamento (o almeno di parità di *chances*) deve offrire una legge, sia ai lavoratori come persone fisiche, sia ai soggetti collettivi.

3. La *ratio* della rammentata clausola negoziale « del terzo » (di cui, però, talune intese di categoria non fanno applicazione: vedasi il testo sulle rappresentanze sindacali unitarie convenuto il 17 dicembre 1993 tra i sindacati confederali dai lavoratori del commercio, turismo e servizi) risiede, per altro, nella convenienza di assicurare, tra i due livelli di contrattazione (nazionale ed aziendale) di cui parla il « protocollo » medesimo, una continuità di identità organizzativa dei soggetti contraenti: o, in altre parole, quella coerenza dei soggetti negoziali ai diversi livelli, che a sua volta può assicurare coesione all'intero sistema. « Ma — obietta la dottrina poco fa riferita — altro è il necessario raccordo tra rappresentanza eletta e soggetti del sistema contrattuale, altro la falsificazione della democrazia rappresentativa a scopi di protezionismo selettivo. Per soddisfare l'esigenza di coerenza del sistema contrattuale, sarebbe sufficiente

prevedere la contitolarità della rappresentanza sindacale unitaria e delle strutture territoriali dei sindacati firmatari sulle materie rinviate al livello aziendale dal contratto nazionale (con un eventuale ricorso al *referendum* in caso di disaccordo) ». O, quanto meno — aggiunge —, sarebbe sufficiente stabilire una maggioranza qualificata, ponderata però in modo che la componente eletta della rappresentanza (ad esempio, i due terzi) « sia sempre determinante ai fini delle decisioni rispetto alla componente designata ». Come è facile constatare, la nostra proposta di legge si muove, nella sostanza, esattamente sulla linea del primo dei suggeriti rimedi (vedasi l'articolo 10, commi 1 e 2). Soddisfa, pertanto, la menzionata esigenza di coesione dell'intero sistema negoziale, senza fare violenza ai principi di parità nell'esercizio dei diritti.

Del resto, la disciplina di principi e procedure divisata dalla presente proposta non viene presentata come esclusiva: al contrario, essa concede ampio spazio — in armonia con la sua ispirazione promozionale — all'iniziativa e alla fantasia negoziale delle parti sociali. Sono fatte salve, infatti, le diverse regolamentazioni contrattuali: ovviamente — in applicazione di elementari regole di coerenza del sistema —, nel rispetto dei principi e con il riconoscimento di garanzie equivalenti a quelle poste dalla legge (articolo 1, comma 2 e comma 3 dell'articolo 16). Una analoga disposizione si trova anche nel comma 10 dell'articolo 2 della proposta di iniziativa popolare di cui all'atto Camera n. 2873.

Anche per questi due ordini di ragioni (il rispetto della *ratio* sottesa alla famosa clausola del « protocollo » del 23 luglio 1993 e l'area di disponibilità lasciata alle parti sociali), la nostra proposta vuol quindi essere un contributo costruttivo, aperto al dialogo e al confronto, in vista dell'emanazione di una disciplina non solo formalmente, ma sostanzialmente abrogatrice dell'attuale articolo 19 dello statuto dei lavoratori (legge 20 maggio 1970, n. 300) e dell'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (come sostituito, in conseguenza dalla sentenza 30

luglio 1993, n. 359 della Corte costituzionale, dalla « norma correttiva » contenuta nell'articolo 22 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546). Solo attraverso una nuova e siffatta disciplina, invero, si potranno rendere inutili le operazioni referendarie richieste per l'abrogazione di quelle due norme, ed ormai — sembra bene ricordarlo per tempo — inesorabilmente pendenti. In termini politici, è proprio questo *referendum* l'elemento critico che suggerisce fin d'ora di operare, infine, una scelta una volta per tutte: tenendo presente che il problema della rappresentanza e della rappresentatività sindacale riguarda una porzione significativa della stessa questione democratica nel nostro paese, e fa quindi parte, di pieno diritto, del più ampio contesto della tematica delle riforme istituzionali.

4. Come si è detto, non poche delle norme di cui consta l'attuale proposta si rifanno, con talune significative variazioni, a quelle corrispondentemente previste nel testo di cui all'atto Camera n. 415. Menzioniamo, ad esempio, gli articoli 8, 10, 11, 12, 15; nonché i commi da 2 a 5 dell'articolo 2; i commi 1, 3 e 4 dell'articolo 7; i commi 3 e 4 dell'articolo 16. Altre norme, invece, traggono spunto in varia misura dallo stesso e già ricordato « *avanzoprogetto* » elaborato dalla Commissione ministeriale di studio (ad esempio, il comma 4 dell'articolo 2; il comma 3 dell'articolo 3; il comma 4 dell'articolo 6; il comma 5 dell'articolo 7; l'articolo 13).

La normativa contenuta nella presente proposta lascia aperto, come si è rilevato, un utile spazio di azione anche per la contrattazione collettiva, la cui possibilità di dettare apposite regolamentazioni circa la costituzione, il funzionamento e le attribuzioni delle rappresentanze sindacali unitarie è riconosciuta dal comma 2 dell'articolo 1, pur se — per la menzionata esigenza di coerenza — « in conformità ai principi della presente legge e prevedendo equivalenti garanzie anche in ordine alla contrattazione aziendale ». La norma ultima citata è significativamente richiamata anche dal comma 2 dell'articolo 16, redatto in termini di sostanziale conso-

nanza. Quest'ultimo, a sua volta e per altri aspetti sempre ispirati a ragioni di sistematicità, completa la disciplina di carattere transitorio che si trova nel comma 3 dell'articolo 6.

Come già nella proposta di cui all'atto Camera n. 415 e nello stesso « *avanzoprogetto* » ministeriale, il testo che sottoponiamo all'attenzione dei colleghi riguarda sia il settore privato che quello pubblico: il che ci sembra del tutto rispondente al disegno di una graduale identificazione di una base normativa comune all'uno e all'altro campo, quale ispira anche il sistema di contrattualizzazione e « *privatizzazione* » del pubblico impiego e lo stesso decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (del cui articolo 47, dettato proprio in tema di rappresentatività sindacale, già dichiarato illegittimo dalla ricordata sentenza n. 359 del 1993 della Corte costituzionale e poi rivistato e « *corretto* » dai successivi e richiamati provvedimenti, molti hanno già sottolineato, per altro, il carattere paradossalmente autoreferenziale, che si sostanzia nel voler far fissare i connotati della « *maggior rappresentatività* » da un peculiare tipo di accordo sottoscritto proprio con i soggetti che la norma stessa, nel suo comma 2, indica come « *maggiormente rappresentativi* »).

Le disposizioni di carattere generale sulla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla loro durata, sul diritto elettorale attivo e sui rappresentanti interaziendali si trovano nei primi due articoli. Più in particolare, l'articolo 3 indica la composizione quantitativa delle rappresentanze, nel presupposto (esplicitato nel comma 2) che alle tre organizzazioni confederali tradizionalmente considerate « *maggiormente rappresentative* » possa variamente aggiungersene, almeno nei maggiori luoghi di lavoro, un'altra; dedicando poi particolare attenzione al problema della rappresentanza dei dirigenti e dei quadri. L'articolo 4 tratta dei permessi retribuiti, statuendo nel comma 4 anche il principio della normale invarianza dei costi, per il datore di lavoro, nel passaggio dal vecchio al nuovo sistema. Dei metodi elettorali parla l'arti-

colo 5, lasciando alla contrattazione collettiva la possibilità di inserire, per i luoghi di lavoro di maggiori dimensioni, varianti di tipo uninominalistico nell'ordinario sistema proporzionale. Il diritto di promuovere le elezioni e di presentare le liste e la costituzione della commissione elettorale formano oggetto dell'articolo 6, che prevede altresì la possibilità di procedere ad un rinnovo anticipato. Norme sulla regolarità delle elezioni e di garanzia processuale si trovano nell'articolo 7, mentre l'articolo 8 torna sulla disciplina dei rappresentanti sindacali interaziendali. Diritti e tutele (specie in tema di licenziamenti e trasferimenti) di questi ultimi e dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie vengono disposti dall'articolo 9.

A sua volta, l'articolo 10 riconosce la legittimazione negoziale delle rappresentanze unitarie, con l'assistenza, nelle materie e voci « rinviate » dai contratti nazionali al loro livello, delle organizzazioni sindacali territoriali « esterne » che la norma stessa indica (ed alle quali, per altro, è riconosciuto, in questi casi, ove insorga disaccordo tra di loro e la stessa rappresentanza unitaria, il potere di ricorrere ad una consultazione tra i lavoratori: cosicché, in tali ipotesi, la mera assistenza volge verso forme politicamente, anche se non giuridicamente, assimilabili ad una contitolarietà). Di una (possibile) consultazione a carattere « risolutivo » parlano i commi 5 e 6 della medesima norma, questa volta in relazione al testo contrattuale già convenuto (ma l'affidamento della controparte è tutelato dal fatto stesso della preventiva conoscenza dell'eventualità dell'avverarsi, appunto, di una condizione risolutiva). I commi 3 e 4 (oltre che il comma 2 dell'articolo 11), invece, trattano degli effetti generalizzati (con una particolare disciplina in riferimento a certi diritti già costituiti in capo ai lavoratori interessati) dei contratti aziendali (in attuazione, pertanto, della previsione contenuta nel « protocollo » del 23 luglio 1993, rammentata *retro*, *sub* n. 2). L'efficacia dei contratti ad ambito di applicazione diverso da quello aziendale è invece oggetto dell'articolo 11: nel cui comma 3 si prevede

anche la possibilità, sempre per l'efficacia di questi contratti, di una consultazione referendaria che, pur senza aver nulla a che fare, da un punto di vista giuridico, con il problema dell'estensione *erga omnes*, vale ad assicurare, ove si renda necessario, la democraticità del percorso negoziale (e può pertanto rappresentare, per un futuro legislatore, anche uno dei presupposti di una possibile disciplina sulla generalizzazione degli effetti dei contratti collettivi nazionali o territoriali di diritto comune).

Una volta superata la nozione astratta di sindacato reputato o presunto « maggiormente rappresentativo » a livello di luogo di lavoro mediante la nuova regolamentazione — che rende davvero « di sostanza » l'abrogazione espressa dell'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, contenuta nel comma 1 dell'articolo 16 —, l'articolo 11 provvede a definire più generali criteri di accertamento della rappresentatività effettiva dei sindacati, utilizzando un meccanismo di riferimento che considera « rappresentativi » a livello nazionale, regionale e provinciale 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 settore ovvero comparto; e che abbiano un numero di iscritti, rilevabile attraverso le deleghe concesse per il pagamento dei contributi sindacali, pari a una determinata percentuale del totale degli addetti. Con una norma transitoria, si riconoscono intanto come rappresentativi, sino allo svolgimento delle elezioni, i sindacati firmatari dei contratti e degli accordi al momento applicabili.

L'articolo 13, nel presupposto che la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie non può essere preclusiva della presenza e dell'attività nei luoghi di lavoro del sindacato come associazione, riconosce i diritti spettanti alle entità associative in tema di assemblea, permessi e affissioni. Seguono, nell'articolo 14, disposizioni interpretative di norme della legge

n. 300 del 1970, sempre a proposito delle organizzazioni sindacali considerate rappresentative ai sensi dell'articolo 12; sviluppando, tra l'altro, anche l'esplicito riconoscimento, ivi contenuto, del livello regionale.

L'articolo 15, poi, individua nella rappresentanza sindacale unitaria il soggetto legittimato ad esercitare i diritti di informazione, consultazione, parere, esame congiunto e proposta già oggi variamente previsti. In ogni caso — si aggiunge — fanno capo alle stesse rappresentanze le prerogative di tal genere 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. La norma vuole rappresentare un ponte gettato tra la miglior definizione della più genuina rappresentatività sindacale e l'edificazione graduale di un sistema di democrazia industriale, di cui appare come un primo tassello. Infine, l'articolo 19, oltre a contenere abrogazioni espresse e disposizioni (già rammentate) di carattere transitorio, ribadisce sia l'applicabilità della nuova disciplina anche nel settore pubblico, sia la giurisdizione del pretore in funzione di giudice del lavoro.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Rappresentanze sindacali unitarie).*

1. Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite, secondo le norme della presente legge, ad iniziativa dei lavoratori, in ogni impresa, ovvero in ogni sua sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto che occupi — ove diversamente non prevedano, anche per singole categorie o settori, contratti o accordi collettivi — più di quindici dipendenti, nonché, nel rispetto del medesimo limite numerico, nelle singole unità amministrative, enti ed uffici come tali definiti in sede di contrattazione nazionale e decentrata ai sensi della disciplina di cui al titolo terzo del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, emanato in base all'articolo 2 della legge di delegazione 23 ottobre 1992, n. 421.

2. Restano salvi gli accordi e i contratti collettivi che, in aderenza alle caratteristiche di singoli settori, comparti ed unità produttive od amministrative, disciplinano il diritto alla elezione di organismi unitari di rappresentanza in conformità ai principi della presente legge e prevedendo equivalenti garanzie anche in ordine alla contrattazione aziendale.

## ART. 2.

*(Disciplina delle  
rappresentanze sindacali unitarie).*

1. Le rappresentanze sindacali unitarie di cui all'articolo 1 sono elette, di norma, con voto segreto di lista. A tutti i lavoratori compete il diritto elettorale attivo e passivo.

2. Nell'ambito di imprese con più unità produttive e di più unità amministrative, le rappresentanze sindacali unitarie possono istituire organi di coordina-

mento e concordare con le imprese o le pubbliche amministrazioni datrici di lavoro un numero di ore per permessi retribuiti ulteriore rispetto a quello di cui all'articolo 4, comma 2, ma comunque non superiore ad un'ora all'anno per ogni lavoratore dipendente.

3. I lavoratori occupati in imprese, unità produttive od amministrative, nonché in cantieri con un numero di dipendenti superiore a tre, ma non superiore a quindici, possono eleggere rappresentanti sindacali interaziendali, secondo le modalità stabilite dai contratti ed accordi collettivi stipulati da sindacati aderenti a quelli rappresentativi di cui all'articolo 12.

4. La rappresentanza sindacale unitaria è rinnovata ogni tre anni e i suoi componenti possono essere rieletti per non più di due mandati consecutivi. In ogni caso, la rappresentanza sindacale unitaria non rinnovata entro tre mesi dalla scadenza decade di diritto, ed i singoli componenti decadono dai diritti ancora eventualmente esistenti ai permessi retribuiti. La medesima disciplina si applica ai rappresentanti interaziendali di cui al comma 3.

5. Ai fini del calcolo delle soglie numeriche di cui all'articolo 1 e al comma 3 del presente articolo, si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e di apprendistato, di quelli assunti con contratto di lavoro a termine di durata superiore a sei mesi e dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo.

### ART. 3.

*(Numero dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie).*

1. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi, la rappresentanza sindacale è così composta:

a) nelle unità produttive e amministrative da 16 fino a 50 addetti: 3 componenti;

b) nelle unità produttive e amministrative da 51 fino a 100 addetti: 5 componenti;



c) nelle unità produttive e amministrative da 101 a 200 addetti: 7 componenti;

d) nelle unità produttive e amministrative da 201 a 300 addetti: 9 componenti;

e) nelle unità produttive e amministrative da 301 a 500 addetti: 11 componenti;

f) nelle unità produttive e amministrative da 501 a 750 addetti: 13 componenti;

g) nelle unità produttive e amministrative da 751 a 1000 addetti: 15 componenti.

2. Nelle unità produttive e amministrative con un numero di addetti superiore a quello di cui al comma 1 lettera g), la rappresentanza sindacale è incrementata di 8 membri per ogni 1000 addetti in più e comunque di 1 componente per ogni frazione di 125 unità.

3. Il numero dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria è aumentato del 5 per cento, con arrotondamento per eccesso, nelle imprese od unità produttive nelle quali siano occupati lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, purché in percentuale non inferiore al 3 per cento dell'insieme dei dipendenti e, comunque, nella consistenza minima di 5 unità lavorative o di 30 nelle imprese con più di 1000 lavoratori. Per l'elezione di tali rappresentanti si procede in un apposito collegio.

4. I dirigenti d'impresa, quale che sia il suo tipo, nonché i dirigenti amministrativi, esclusi i dirigenti generali, possono costituire proprie rappresentanze sindacali unitarie, alle quali spettano i diritti e le prerogative di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300; promuovono la costituzione e il rinnovo di codeste rappresentanze sindacali unitarie le associazioni sindacali che in nome e per conto dei dirigenti abbiano negoziato e sottoscritto i contratti nazionali di categoria o di comparto applicati nell'impresa, ovvero unità produttiva o amministrativa, e si

applicano, per la loro elezione, i principi di cui al primo periodo del comma 1 dell'articolo 5.

ART. 4.

*(Permessi retribuiti e non retribuiti).*

1. Ogni componente della rappresentanza sindacale unitaria ha diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale, nella misura e secondo le modalità di cui all'articolo 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Per l'espletamento del proprio mandato, nonché per la partecipazione a trattative sindacali, i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto a permessi retribuiti nelle misure e secondo le modalità di cui all'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in rapporto alle dimensioni occupazionali ivi indicate. La partecipazione alle trattative, ai fini della retribuzione, è considerata nei limiti dell'orario di lavoro normale giornaliero.

3. Migliori condizioni per il godimento dei diritti di cui ai commi 1 e 2 potranno essere stabilite da clausole più favorevoli dei contratti ed accordi collettivi di lavoro.

4. In sede di prima applicazione della presente legge, il numero delle ore spettanti a ciascun componente della rappresentanza sindacale unitaria è determinato dividendo per il numero dei componenti della stessa il numero delle ore che sarebbe spettato, ai sensi dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della medesima legge, esistenti nell'unità produttiva alla data di costituzione della rappresentanza sindacale unitaria.

ART. 5.

*(Metodi elettorali).*

1. Quando non sia stata concordata la presentazione di un'unica lista, e fatta salva l'ipotesi di cui al comma 2, le

single liste sono rappresentate, all'interno della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'articolo 1, in proporzione dei voti ricevuti. In ogni caso, secondo tale proporzione vengono assegnati i permessi agli aventi diritto.

2. Nelle imprese ed unità produttive ovvero amministrative con un numero di addetti superiore alle 500 unità, i contratti ed accordi collettivi stipulati da sindacati aderenti a quelli rappresentativi di cui all'articolo 12 possono prevedere l'istituzione di specifiche circoscrizioni elettorali a voto uninominale, nelle quali vengono eletti da 2 a 5 rappresentanti, relative ad aree lavorative, uffici, reparti, categorie, professioni e gruppi professionali omogenei, ovvero per singole aree territorialmente circoscritte, per un numero di rappresentanti non superiore al 50 per cento di quelli da eleggere.

#### ART. 6.

##### *(Promozione delle elezioni e presentazione delle liste).*

1. Possono promuovere la costituzione e il rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie e possono presentare proprie liste e candidati per gli eventuali collegi a scrutinio uninominale di cui al comma 2 dell'articolo 5, le associazioni sindacali che abbiano negoziato e sottoscritto i contratti collettivi applicati nell'impresa od unità produttiva o amministrativa in cui si svolge l'elezione; oppure le associazioni sindacali cheentino, nei medesimi ambiti di riferimento, un numero di iscritti, rilevabile attraverso le deleghe conferite ai sensi dell'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal comma 2 dell'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, almeno pari al 5 per cento del totale degli occupati; oppure comitati di lavoratori che rappresentino almeno il 5 per cento degli occupati nelle stesse imprese od unità. Per le imprese od unità produttive o amministrative con più di 1000 dipendenti, la proposta per la costituzione o il rinnovo della rappresen-

tanza sindacale unitaria può inoltre essere presentata da almeno 200 lavoratori. Il rinnovo della rappresentanza sindacale unitaria può essere promosso anche dalla rappresentanza uscente, nei tre mesi successivi alla sua scadenza.

2. Le elezioni, aperte a tutti i lavoratori, si svolgono secondo le modalità previste dall'articolo 7, e la rappresentanza sindacale unitaria viene proclamata eletta dalla commissione elettorale di cui al comma 1 del medesimo articolo 7 se ha partecipato alla votazione la maggioranza degli aventi diritto.

3. Alla prima elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, e in ogni caso al rinnovo, secondo le disposizioni e le procedure di cui alla presente legge, degli organismi rappresentativi unitari in qualsiasi forma già costituiti, si procede entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa.

4. Su richiesta di un terzo dei lavoratori aventi diritto al voto, la rappresentanza sindacale unitaria è tenuta ad indire una consultazione referendaria sulla proposta di suo rinnovo anticipato. Ove partecipi al voto la maggioranza degli aventi diritto e la proposta sia approvata dalla maggioranza dei votanti, la rappresentanza uscente indice le nuove elezioni. In mancanza, le indicano i soggetti di cui al comma 1 del presente articolo. In ogni caso, la rappresentanza sindacale aziendale stessa può indire le elezioni per il suo rinnovo in qualunque momento nell'arco del suo mandato.

#### ART. 7.

*(Norme sulla regolarità delle elezioni).*

1. La comunicazione di indizione delle elezioni è trasmessa al datore dai soggetti che ne hanno assunto l'iniziativa ai sensi dei commi 1 e 4 dell'articolo 6. I medesimi soggetti formano, assieme a rappresentanti delle liste presentate, una commissione elettorale, cui spetta assicurare la regolarità delle varie fasi delle elezioni.

La citata comunicazione va trasmessa altresì all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente e deve essere resa pubblica, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, a cura del datore di lavoro, che è 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 trenta e non oltre quarantacinque giorni dalla affissione della comunicazione di cui al comma 1.

3. Sovraintende al regolare svolgimento delle elezioni di cui al comma 1 l'Ispettorato provinciale del lavoro competente per territorio, che certifica i risultati elettorali e li comunica, entro trenta giorni, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e alla Presidenza del Consiglio dei ministri — Dipartimento per la funzione pubblica, i quali pubblicano i risultati stessi in un apposito bollettino entro un termine compreso tra il trentacinquesimo ed il trentaesimo mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, nonché al termine di ogni mese di gennaio di ciascun anno successivo.

4. La Presidenza del Consiglio — Dipartimento per la funzione pubblica è tenuta a verificare annualmente, in collaborazione con le singole amministrazioni, i dati di sua pertinenza, anche ai fini di cui all'articolo 12.

5. I soggetti sindacali e i comitati di cui al comma 1 dell'articolo 6 sono legittimati a valersi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per rimuovere ostacoli all'indizione delle elezioni ed al loro regolare svolgimento. Ogni altro ricorso concernente l'indizione e la regolarità delle procedure elettorali è presentato e deciso nelle forme di cui all'articolo 700 del codice di procedura civile.

#### ART. 8.

*(Rappresentanti sindacali interaziendali).*

1. Le elezioni dei rappresentanti sindacali interaziendali di cui all'articolo 2,

comma 3, devono essere indette per zone od altri ambiti di riferimento definiti dai contratti od accordi collettivi stipulati da sindacati aderenti a quelli rappresentativi di cui all'articolo 12.

2. I rappresentanti sindacali interaziendali debbono essere dipendenti delle imprese od unità produttive ovvero amministrative interessate alle elezioni. Compe-  
tono loro i compiti ed i diritti dei dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie, e ad essi si applicano le norme di tutela di cui all'articolo 9. I rappresentanti interaziendali hanno diritto a permessi retribuiti in ragione di un'ora all'anno per ciascun dipendente addetto alle imprese od unità produttive o amministrative interessate. L'onere del pagamento dei permessi è ripartito tra le imprese od amministrazioni interessate, in proporzione al numero dei rispettivi dipendenti.

3. I lavoratori delle imprese ed unità produttive o amministrative di cui al presente articolo hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali va corrisposta la retribuzione. Le assemblee sono convocate dai rappresentanti sindacali interaziendali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e si svolgono fuori dai luoghi di lavoro.

#### ART. 9.

*(Diritti e tutele dei  
rappresentanti aziendali e interaziendali).*

1. Ferme restando le condizioni di miglior favore disposte dai contratti ed accordi collettivi, alle rappresentanze sindacali unitarie, ai lavoratori che ne sono componenti ed ai rappresentanti sindacali interaziendali sono riconosciuti i diritti di impulso ed iniziativa e le prerogative rispettivamente disposte dagli articoli 20, 21, 23, 24, 25 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Sono altresì riconosciute le tutele di cui ai commi settimo, ottavo, nono e decimo dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come riformulato

dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108, nonché quelle di cui all'articolo 22 della citata legge n. 300 del 1970, queste ultime nei tempi definiti dal comma 2 del medesimo articolo. Trova in ogni caso applicazione, per tutelare tali diritti e prerogative, l'articolo 28 della stessa legge n. 300 del 1970.

ART. 10.

*(Poteri di contrattazione  
e contratti aziendali).*

1. Le rappresentanze sindacali unitarie hanno diritto di negoziare con il datore di lavoro, ovvero con la pubblica amministrazione interessata, contratti collettivi aziendali, con l'assistenza, nelle materie o voci rinviate dal contratto collettivo nazionale, delle associazioni sindacali territoriali aderenti a quelle che hanno stipulato i contratti collettivi nazionali di categoria o di comparto che si applicano nell'impresa ed unità produttiva o amministrativa, ovvero congiuntamente con le stesse.

2. In caso di disaccordo tra la rappresentanza sindacale unitaria e le associazioni sindacali territoriali di cui al comma 1, ciascuna di queste può indire, entro 7 giorni dalla constatazione del dissenso, un *referendum* tra i lavoratori interessati, che decidono a maggioranza assoluta degli aventi diritto, sulle materie o voci sulle quali non esiste accordo. Trova applicazione il comma 6 del presente articolo.

3. Il datore di lavoro o la pubblica amministrazione stipulante sono tenuti ad applicare i contratti collettivi aziendali di cui al comma 1 a tutti i lavoratori che da loro dipendono. Questi contratti si sostituiscono di diritto ad eventuali clausole difformi di contratti individuali e plurimi.

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 collettivi, se non nelle ipotesi determinate da speciali previsioni di legge e quando vengano approvati dalla maggioranza assoluta dei componenti le rappresentanze sin-

dacali unitarie o comunque la delegazione trattante, trovando applicazione, in questi casi, il disposto di cui al comma 5.

5. Il contratto collettivo aziendale di cui al presente articolo è immediatamente produttivo di effetti, salvo che, su richiesta di un terzo dei lavoratori interessati o di un terzo dei rappresentanti eletti, ovvero di una organizzazione sindacale aderente ai sindacati rappresentativi di cui all'articolo 12, non venga sottoposto a *referendum* risolutivo entro 20 giorni dalla sua stipulazione. Ove la maggioranza assoluta dei lavoratori aventi diritto approvi la proposta di risoluzione, il contratto collettivo aziendale perde efficacia dalla data della sua stipulazione o da quella diversa alla quale il contratto stesso faccia risalire i suoi effetti.

6. La richiesta di *referendum* risolutivo deve essere comunicata, entro 7 giorni dalla sua presentazione alla rappresentanza sindacale unitaria, da questa stessa al datore di lavoro ed all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, ed il *referendum* deve aver luogo entro un mese dalla richiesta. Gravano sul datore di lavoro gli obblighi di cui al comma 1 dell'articolo 7 e si applicano le disposizioni di cui al comma 3 del medesimo articolo.

#### ART. 11.

*(Disposizioni  
sull'efficacia dei contratti collettivi).*

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 privati o pubblici firmatari, ovvero associati alle associazioni od enti stipulanti, o comunque da loro rappresentati.

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



3. Entro quindici giorni dalla stipulazione dei contratti collettivi di cui al comma 1, un terzo dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie delle imprese o amministrazioni cui essi si applicano, può chiedere che i contratti stessi vengano sottoposti a *referendum*, da promuoversi da parte delle organizzazioni sindacali stipulanti, non prima dei successivi quindici e non oltre trenta giorni, tra tutti i lavoratori interessati. In tal caso, l'efficacia del contratto è sospensivamente condizionata alla sua approvazione da parte della maggioranza assoluta dei lavoratori aventi diritto.

ART. 12.

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

1. Ai fini della presente legge sono considerati sindacati rappresentativi a livello nazionale, regionale e provinciale, sino allo svolgimento delle elezioni di cui agli articoli 2, 5, 6, 7 e 8, i sindacati firmatari dei contratti ed accordi nazionali di categoria o di comparto applicati nell'impresa ovvero nell'unità produttiva o amministrativa. Successivamente, sono considerati tali i sindacati che abbiano ricevuto adesioni complessivamente superiori al 10 per cento dei votanti nelle elezioni di cui agli articoli citati, riferite ad ogni singolo livello, all'intera categoria o a quella ricompresa nel comparto individuato nel contratto o accordo collettivo, e che abbiano un numero di iscritti, rilevabile attraverso le deleghe concesse per il pagamento dei contributi sindacali, pari al 5 per cento del totale degli addetti alla categoria e, nel settore pubblico, degli addetti al comparto nell'ambito della categoria per cui tali sindacati sono organizzati.

2. Ai fini previsti dal comma 1, si terrà conto delle elezioni svoltesi entro un triennio dalla data di entrata in vigore della presente legge e in ogni triennio successivo.

## ART. 13.

*(Diritti di organizzazione).*

1. Le associazioni sindacali che siano destinatarie, nell'impresa o unità produttiva o amministrativa, di un numero di deleghe per la riscossione dei contributi sindacali non inferiore al 5 per cento degli addetti, nonché i comitati di lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 6, hanno diritto di convocare assemblee fuori dell'orario di lavoro, nei locali dell'impresa od unità interessata.

2. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, le associazioni sindacali che, oltre al requisito di cui al comma 1, abbiano negoziato e sottoscritto contratti collettivi di lavoro applicabili nell'unità produttiva od amministrativa, hanno altresì diritto di convocare assemblee retribuite durante l'orario di lavoro, secondo le disposizioni e nei limiti di cui all'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Ciascuna delle associazioni di cui ai commi 1 e 2 ha il diritto di affissione di cui all'articolo 25 della citata legge n. 300 del 1970, e può designare propri delegati, aventi sia il diritto ai permessi di cui agli articoli 23 e 24 della medesima legge n. 300 del 1970, che le tutele di cui all'articolo 9 della presente legge.

4. I diritti di organizzazione di cui al presente articolo sono esercitabili nella misura eccedente, ove sussista, la quota minima legislativamente assegnata alle rappresentanze sindacali unitarie, e le associazioni sindacali che abbiano la disponibilità di quote aggiuntive possono concordarne le modalità del trasferimento alle rappresentanze stesse.

## ART. 14.

*(Norme interpretative).*

1. Gli articoli 25 e 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificati dal comma 2 dell'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, si interpretano nel

senso che sono titolari dei diritti ivi previsti anche le singole organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, regionale e provinciale ai sensi dell'articolo 12 della presente legge, nonché i comitati di lavoratori di cui al comma 1 dell'articolo 6.

2. L'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si interpreta nel senso che i permessi retribuiti che esso consente si riferiscono ai componenti degli organi direttivi, provinciali, regionali e nazionali delle associazioni sindacali rappresentative di cui all'articolo 12 della presente legge.

3. Gli articoli 22, 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si interpretano nel senso che i diritti e le tutele ivi previste si riferiscono ai componenti delle rappresentanze sindacali unitarie. Nel medesimo senso si interpretano i commi settimo, ottavo, nono e decimo dell'articolo 18 della medesima legge n. 300 del 1970, come modificato dall'articolo 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108.

#### ART. 15.

*(Diritti di partecipazione e collaborazione).*

1. Fanno capo alle rappresentanze sindacali unitarie di cui all'articolo 1 i diritti di informazione, consultazione, parere, proposta ed esame congiunto 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'azienda o di unità produttiva o amministrativa.

2. Le medesime prerogative fanno capo, in ogni caso, alle stesse rappresentanze sindacali unitarie, anche congiuntamente ad altri organismi sindacali aderenti ai sindacati rappresentativi di cui all'articolo 12, quando abbiano ad oggetto, con riferimento ad imprese o gruppi di imprese, o ad unità produttive o amministrative determinate, l'intervento del sistema delle integrazioni salariali, la disciplina e le procedure della mobilità, le riduzioni di personale, i trasferimenti

d'impresa, i contratti di solidarietà, i regimi retributivi, di orario e di flessibilità della prestazione, le attività formative, le condizioni ambientali, 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 e di nuovi processi di produzione, nonché l'acquisizione dei necessari mezzi di finanziamento e le informazioni a consuntivo.

3. L'inadempimento degli obblighi previsti dalla legge e da contratti ed accordi collettivi di lavoro, ai quali corrispondono le prerogative di cui ai commi precedenti costituisce impedimento e limitazione del diritto di attività sindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### ART. 16.

*(Abrogazioni e norme finali).*

1. Sono abrogati gli articoli 19 e 29 della legge 20 maggio 1970, n. 300; l'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93; l'articolo 17 della legge 12 giugno 1990, n. 146; l'articolo 47 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, emanato in base all'articolo 2 della legge di delegazione 23 ottobre 1992, n. 421, come sostituito dall'articolo 22 del decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546.

2. Decorso il termine di cui al comma 3 dell'articolo 6, e fermo restando quanto consentito dal comma 2 dell'articolo 1, 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 la stessa materia in modo difforme dai suoi principi e non prevedono equivalenti garanzie.

3. Le disposizioni previste nella presente legge si applicano anche alle amministrazioni pubbliche di cui al comma 2 dell'articolo 1 del decreto legislativo 3

febbraio 1993, n. 29, emanato sulla base della legge di delegazione 23 ottobre 1992, n. 421, fermo restando quanto disposto nel titolo III del decreto stesso.

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

5. Restano salve le condizioni dei contratti e degli accordi collettivi più favorevoli all'esercizio dei diritti accordati ai lavoratori dalle norme della presente legge.