

N. 2266

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore SERENA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 20 MARZO 1997

Modifiche alla legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di
diritti delle rappresentanze sindacali

ONOREVOLI SENATORI. - L'evoluzione della società, con le sue innegabili influenze nel mondo del lavoro, ha portato la crisi del sindacato tradizionale. Tale crisi è dimostrata dalla fuga dei lavoratori verso sindacati alternativi che facciano miglior uso della rappresentatività che non quello di utilizzare la consistenza numerica per scopi politici.

La reazione dei lavoratori con il loro spostamento dal mastodonte della «Triplice», vincolato politicamente ai vecchi partiti di potere e perciò soggetto ad ogni sorta di ricatto e compromesso, verso sindacati minori (liberi invece da ricatti e compromessi) ha portato come conseguenza l'inattualità dello statuto dei lavoratori.

I vari concetti di «sindacato nazionale», di «maggiore rappresentatività» e la preclusione di diritti ai sindacati che non siano già firmatari di contratti, si sono rivelati strumento di ritorsione nei confronti dei sindacati alternativi; mezzo di repressione della libertà sindacale dei lavoratori attraverso scelte di sindacati che non siano quelli storici.

Sostanzialmente i concetti esposti imediscono al sindacato che non sia già maggiormente rappresentativo di diventarlo, soffocandone sul nascere ogni possibilità di crescita.

Il mancato riconoscimento alle rappresentanze sindacali aziendali toglie voce al sindacato in azienda, vanificando così la delega di rappresentanza concessagli dai lavoratori; l'impossibilità di adire la magistratura secondo quanto previsto dal titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, pone i sindacati alternativi nella scomoda posizione di non poter far valere i propri diritti in tempi brevi; il mancato riconoscimento di pretendere la repressione della condotta

antisindacale pone il piccolo sindacato nella condizione di non potersi nemmeno difendere adeguatamente; il non partecipare al tavolo delle trattative rende inutile qualsiasi delega conferita al sindacato.

Sostanzialmente si chiede quale prospettiva può avere un sindacato che non sia maggiormente rappresentativo di diventarlo in queste condizioni. Ci si chiede anche come si possa pretendere che i lavoratori rinnovino l'adesione ad un sindacato impossibilitato, suo malgrado, a rappresentarli adeguatamente.

Il «Golia» della Triplice fonda la sua forza sulla maggiore rappresentatività, ma questa rappresentatività se l'è guadagnata in un momento storico ben diverso da quello attuale, senza dover lottare con altre confederazioni e soprattutto senza fare i conti con lo statuto dei lavoratori.

L'esigenza manifestata nel mondo del lavoro di rivolgersi ad organizzazioni sindacali meno rappresentative sul piano numerico, ma più efficienti e meglio rappresentative da un punto di vista sostanziale, urta oggi con l'obbligo giuridico imposto dallo statuto dei lavoratori di conquistarsi la rappresentatività sul campo.

Questa rappresentatività, tuttavia, non può essere conseguita se non con l'adesione dei lavoratori ai quali, in questa situazione, il «Davide alternativo» può offrire poco o nulla.

Da qui l'esigenza di una sostanziale modifica del titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, per consentire anche ai sindacati minori ed ai lavoratori ad essi iscritti quei diritti sanciti, oltre che dall'articolo 1 della legge che si vuole modificare, dalla stessa Costituzione.

Perciò con il presente disegno di legge si introduce, all'articolo 1, il concetto di asso-

ciazione sindacale rappresentativa sul piano regionale, provinciale od aziendale al fine di riconoscere anche a queste associazioni i diritti sindacali sanciti dallo statuto dei lavoratori.

Viene mantenuto il concetto di sindacato maggiormente rappresentativo sul piano nazionale, intendendosi per tale quella associazione sindacale che ha un numero di iscritti non inferiore al 5 per cento nella categoria professionale rappresentata. Lo stesso metodo di valutazione vale anche per le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano regionale, provinciale od aziendale, le quali sono ritenute tali quando hanno un numero di iscritti non inferiore al 5 per cento nella categoria professionale rappresentata nella regione, nella provincia o nell'azienda.

Alle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale spetta il diritto di partecipare alla contrattazione ed alla firma dei contratti collettivi nazionali di lavoro; mentre alle organizzazioni rappresentative sul piano regionale, provinciale od aziendale spetta il diritto alla contrattazione regionale, provinciale od aziendale.

Viene affrontato il problema delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA), che durano in carica al massimo ventiquattro mesi.

L'esperienza negativa delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), previste dall'accordo del 23 luglio 1993 sul costo del lavoro, ha già dimostrato all'atto pratico, dove si è voluto realizzarle, la carenza di democrazia e l'arbitrarietà di questo istituto voluto da CGIL, CISL e UIL.

È necessario stabilire perciò per legge regole precise di democrazia sindacale all'interno dei luoghi di lavoro, al fine di evitare prevaricazioni e falsificazioni dei dati di rappresentanza ed il monopolio dei diritti sindacali da parte di sindacati cosiddetti maggiormente rappresentativi sul piano nazionale.

Il presente disegno di legge prevede perciò il diritto di costituire le rappresentanze sindacali aziendali anche per i sindacati

rappresentativi sul piano regionale, provinciale od aziendale, così come individuati dagli articoli 1 e 2.

Solo quando il 50 per cento più uno degli addetti nell'unità produttiva lo richiama, le rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite per elezione con il metodo proporzionale puro, dando la più ampia possibilità di partecipazione a tutte le organizzazioni sindacali che abbiano i requisiti previsti dagli articoli 1 e 2 od anche a liste spontanee di lavoratori costituitesi *ad hoc* per le elezioni della rappresentanza sindacale aziendale, a condizione però che queste liste siano sottoscritte almeno dal 5 per cento dei lavoratori dipendenti addetti nell'unità produttiva.

È previsto espressamente che l'obbligo della raccolta delle firme vale solo per le organizzazioni sindacali o gruppi di lavoratori che all'interno dell'unità produttiva hanno un numero di iscritti inferiore al 5 per cento. Questa norma vuole evitare l'uso ostruzionistico della raccolta delle firme che viene messo in atto in molti casi di elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie da CGIL, CISL e UIL.

Con l'introduzione degli articoli 19-*quarter* e 19-*quinquies* nella legge 20 maggio 1970, n. 300, si disciplina il rinnovo delle rappresentanze sindacali aziendali e si stabilisce il rapporto tra il numero di componenti delle rappresentanze sindacali aziendali ed il numero dei dipendenti dell'azienda.

L'articolo 3, infine, stabilisce che tutti i sindacati che hanno depositato il proprio statuto hanno il diritto a percepire le quote associative mediante ritenute mensili sulla paga o sulla pensione, stabilendo, una volta per tutte, che sono titolari di tale diritto sia i lavoratori sia i sindacati ai quali i lavoratori vogliono mensilmente dare il loro contributo. Perciò l'azione legale contro il datore di lavoro, che non vuole riconoscere il diritto alla trattenuta sindacale sulla busta paga o sulla pensione, mediante delega, può essere intrapresa sia dal lavoratore sia dal

sindacato che si vedono negare tale diritto. La delega sindacale decade immediatamente con la comunicazione scritta al datore di lavoro o all'ente erogante la pensione e non è valida alcuna norma contraria, anche se di contratto. Inoltre le deleghe per le ritenute sindacali sulle pensioni hanno valore an-

nuale e non possono essere rinnovate tacitamente.

L'articolo 4 coordina le nuove disposizioni contenute nel presente disegno di legge con il testo della legge 20 maggio 1970, n. 300.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Al primo comma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la lettera *b*) è sostituita dalla seguente:

«*b*) delle associazioni sindacali non affiliate alle predette confederazioni, che siano rappresentative sul piano regionale, provinciale od aziendale».

Art. 2.

1. Dopo l'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono inseriti i seguenti:

«Art. 19-bis - (*Organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale*). - 1. È associazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale quella che, su tutto il territorio italiano, ha un numero di iscritti non inferiore al 5 per cento delle adesioni complessivamente espresse dai lavoratori occupati nella categoria professionale rappresentata.

2. È competenza dell'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa sul piano nazionale partecipare alla trattativa ed alla firma dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 19-ter - (*Organizzazione sindacale rappresentativa sul piano regionale, provinciale od aziendale*). - 1. È associazione sindacale rappresentativa sul piano regionale, provinciale od aziendale, quella che nella regione, nella provincia o nell'azienda ha un numero di iscritti non inferiore al 5 per cento delle adesioni complessivamente espresse dai lavoratori occupati nella categoria professionale rappresentata.

2. È diritto della organizzazione sindacale rappresentativa sul piano regionale, pro-

vinciale od aziendale partecipare alla trattativa ed alla firma rispettivamente di contratti od accordi sindacali regionali, provinciali od aziendali.

3. La certificazione degli iscritti avviene annualmente attraverso gli uffici regionali e provinciali del lavoro e della massima occupazione.

4. Le certificazioni di cui al comma 3 sono pubbliche.

Art. 19-*quater* - (*Rinnovo delle rappresentanze sindacali aziendali*) - 1. La costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali può avvenire anche per elezione con metodo proporzionale, qualora lo richieda almeno il 50 per cento più uno degli addetti nell'unità produttiva.

2. Possono essere eletti rappresentanti aziendali tutti i lavoratori dipendenti aventi diritto al voto indipendentemente dalla loro iscrizione a qualsiasi sindacato di categoria.

3. Alla elezione delle rappresentanze sindacali aziendali possono concorrere:

a) liste elettorali prescrutate dalle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) liste elettorali prescrutate dalle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano regionale, provinciale od aziendale;

c) liste sottoscritte da un numero di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva non inferiore al 5 per cento degli aventi diritto al voto.

4. L'obbligo delle firme esiste solo per i casi di cui alla lettera c) del comma 3; negli altri casi le firme sono nulle.

5. Le rappresentanze sindacali aziendali elette conservano la loro qualifica anche se dimissionarie dal sindacato di appartenenza al momento della elezione o se radiate dal sindacato stesso.

6. Le rappresentanze sindacali aziendali durano in carica per un periodo massimo di ventiquattro mesi.

7. L'elezione delle rappresentanze sindacali aziendali viene indetta da quelle uscenti

almeno un mese prima della scadenza del mandato.

8. Entro dieci giorni dalla elezione delle nuove rappresentanze sindacali aziendali quelle uscenti devono comunicare all'azienda i nominativi dei nuovi eletti.

9. Solo per motivi di particolare gravità le rappresentanze sindacali aziendali possono prolungare la propria permanenza in carica per il termine massimo di un mese.

Art. 19-quinquies - (Surroga di poteri alle rappresentanze sindacali aziendali) -

1. Qualora le rappresentanze sindacali aziendali in carica non provvedano nel termine stabilito ad indire le elezioni, il sindacato più rappresentativo in azienda, intendendosi per tale quello con il maggiore numero di iscritti nella unità produttiva, potrà indire le elezioni delle rappresentanze sindacali aziendali. In caso di ugual numero di iscritti tra due sindacati, si considera più rappresentativo quello con il maggior numero di iscritti in assoluto.

Art. 19-sexies - (Composizione delle rappresentanze sindacali aziendali) - 1. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, possono essere eletti nelle rappresentanze sindacali aziendali:

a) un componente nelle aziende con meno di quindici dipendenti;

b) un componente ogni quindici dipendenti nelle unità di lavoro fino a quarantacinque dipendenti;

c) tre componenti, più un ulteriore numero di componenti da determinarsi in ragione di uno ogni quarantacinque dipendenti, applicando tale rapporto oltre i quarantacinque nelle unità di lavoro che occupano fino a quattrocentocinquanta dipendenti;

d) dodici componenti, più un ulteriore numero di componenti da determinarsi in ragione di uno ogni novanta dipendenti, applicando tale rapporto nelle unità di lavoro che occupano più di quattrocentocinquanta dipendenti».

Art. 3.

1. All'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 18 della legge 23 luglio 1991, n. 223, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

«Il diritto di percepire le ritenute sindacali mensili sul salario e sulla pensione è riconosciuto a tutti i sindacati che abbiano depositato il loro statuto.

Il diritto di percepire le ritenute sul salario e sulla pensione mediante delega sindacale decade immediatamente a seguito di disdetta scritta comunicata al datore di lavoro od all'ente erogatore della pensione. Ogni disposizione contraria al presente comma è nulla.

L'autorizzazione alla ritenuta sindacale sulla pensione ha validità annuale e non può essere tacitamente rinnovata».

Art. 7.

1. Al primo comma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, la parola «nazionali» è sostituita dalle seguenti: «identificate secondo quanto disposto dall'articolo 19, e successive modificazioni».

2. All'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«Le norme di cui al presente articolo si applicano anche nei confronti dei sindacati che disturbano, molestano o comunque impediscono il normale svolgimento delle attività di altri sindacati, facendo pressioni di qualunque tipo sul datore di lavoro o defigendo i comunicati esposti».