

SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XIV LEGISLATURA —————

N. 511

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore RIPAMONTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 23 LUGLIO 2001

—————

Norme in materia di rappresentanza, diritti e rappresentatività
sindacale

—————

ONOREVOLI SENATORI. - L'attuale situazione legislativa in materia di rappresentanza, diritti e rappresentatività sindacale soffre di un vuoto normativo paradossale determinatosi a seguito dei *referendum* del giugno 1995. In quell'occasione l'elettorato del nostro Paese si espresse per l'abrogazione di norme restrittive vigenti in materia, abrogando metà dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che assegnava ai sindacati «maggiormente rappresentativi» la titolarità a trattare i contratti collettivi nazionali di lavoro e godere appieno, quali unici soggetti abilitati, dei diritti e delle libertà sindacali, nonchè la competenza, sino ad allora assegnata al Ministero della funzione pubblica, di definire quali fossero le «organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative» nel settore pubblico.

Ma l'«utilizzo», successivo al voto, che delle modifiche è stato fatto nel nostro Paese, sia nel settore privato che in quello pubblico, è stato diametralmente opposto alla direzione che l'elettorato ha inteso dare alla materia: si è approfittato della mancanza di norme alternative alle precedenti per ritenere vigenti unicamente il comma sopravvissuto, e paradossalmente viene definito quale «maggiormente rappresentativo» solo il sindacato firmatario del contratto collettivo nazionale di lavoro.

In tal guisa - abrogata la vigenza delle circolari «Pomicino» e «Gaspari» che affiancano tale elemento, con valore di regola autonoma e non subordinata o contestuale, criteri di verifica della rappresentatività dei sindacati tramite consultazioni elettorali di categoria, sia per il livello nazionale che per quello decentrato, quali l'elezione del consiglio nazionale della pubblica istruzione per il comparto scuola e quella dei consigli

di amministrazione (oggi soppressi) negli altri comparti del pubblico impiego - la parte datoriale accredita alle trattative nazionali e decentrate, nonchè al godimento dei diritti sindacali (permessi, esoneri, indizione delle assemblee sindacali in orario di servizio, eccetera) solo i sindacati che accedano alla firma di contratti preconfezionati, ai quali diventa estremamente gravoso opporre un rifiuto.

Ne consegue che viene snaturata la funzione stessa del sindacato. Ciò riporta il nostro Paese indietro di trenta anni, lo inserisce nel novero giuridico di Stati dove è stato soppresso lo Stato di diritto in materia di rappresentanza sindacale ed accresce la conflittualità, dato che l'elemento della pressione e della lotta rimane spesso l'unico a disposizione per tentare di ottenere un riconoscimento di fatto di organizzazioni che non condividono accordi proposti dalla parte datoriale.

In tale situazione sono particolarmente discriminate le organizzazioni di nuova istituzione e del sindacato alternativo, le quali non essendo firmatarie di contratti, vengono addirittura escluse anche dalla possibilità di firmare perchè non rientrano fra le organizzazioni «maggiormente rappresentative» convocate in via esclusiva alle trattative di categorie e/o di comparto.

Si crea così un meccanismo perverso senza via d'uscita: se non è già firmataria di contratto l'organizzazione sindacale non viene convocata alle trattative e non può accedere all'unica via rimasta per ottenere il riconoscimento.

Inoltre, va da sè che lo strumento più forte per la determinazione degli accordi e delle intese, sia a livello nazionale che provinciale, che di singola unità produttiva o funzionale,

è così illegittimamente consegnato nelle mani della controparte datoriale: questo naturalmente sta favorendo la nascita di strutture sindacali di comodo, meri strumenti padronali, di fatto vietati dalla Costituzione, ma il cui proliferare è favorito da un pesantissimo vuoto nella legislazione dello Stato.

Di contro, nel pubblico impiego, una organizzazione sindacale che possa anche vantare una presenza consistente viene esclusa d'ufficio da ogni contrattazione in omaggio a rigide e restrittive interpretazioni del Ministero della funzione pubblica e, quel che è peggio, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), l'agenzia privatistica istituita con la privatizzazione del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, cui lo Stato demanda la contrattazione.

L'ARAN ha, tra l'altro, deciso in proprio di mantenere vigente (ma solo per il piano nazionale di contrattazione) il criterio legato al 5 per cento dei sindacalizzati e non più quello relativo ad analoga percentuale riportata su voti validi nelle elezioni del Consiglio nazionale della pubblica istruzione.

Va segnalato che entrambi i criteri sono stati abrogati dal *referendum*, ma che l'ARAN ne mantiene vigente uno a suo piacere, annullando quello più favorevole, contraddicendo anche le norme di diritto generali che garantiscono sempre, di fronte a due parametri, il godimento di quello più favorevole.

La situazione è stata aggravata da una sentenza della Corte costituzionale, che ha definito valido il requisito della firma dei contratti quale unico criterio acclarato di rappresentatività. Ma pure a tale proposito, viene seguito il criterio meno favorevole: la Corte costituzionale ha inteso inserire anche la firma dei contratti provinciali e decentrati come requisito di maggiore rappresentatività, ma le parti datoriali, sia pubbliche che private, non ne tengono conto. Vale, anche a tale riguardo, l'esempio dell'Unicobas scuola, che è anche firmatario di contratti de-

centrati di grande forza e livello, non solo nella provincia di Roma, ma in tutta Italia.

Altro elemento sopravvissuto fra le norme in vigore prima dei *referendum* sindacali, mantenuto in vita surrettiziamente dall'ARAN, è quello che accorda la «maggiore rappresentatività» di primo livello a quelle organizzazioni sindacali già riconosciute come «maggiormente rappresentative» in due comparti del pubblico impiego. Ciò comporta la presenza in sede di trattative per tutte le categorie del pubblico impiego ed ha prodotto che organizzazioni sindacali prive di iscritti o quasi sono chiamate a firmare contratti per i lavoratori fra i quali non hanno alcuna rappresentatività, semplicemente onde ottenere benefici (permessi, aspettative annue).

Tale elemento, nello spirito, è in contraddizione palese con un altro recente pronunciamento dell'ARAN, che intende nulli gli accordi sottoscritti da sigle che non rappresentano più della metà dei sindacalizzati.

Per tutto quanto sopra esposto non è più procrastinabile una revisione generale della materia in ordine di rappresentanza e rappresentatività soprattutto al fine di colmare il vuoto normativo oggi vigente e lo stato di puro arbitrio che ne consegue.

Il presente disegno di legge è indirizzato ad affrontare e risolvere quella che ormai si configura come una vera esigenza di democrazia relativamente all'intero mondo del lavoro.

Innanzitutto occorre mettere a regime un meccanismo di reale rappresentatività, valido sia per i comparti del pubblico impiego, già identificati dalla legge 29 marzo 1983, n. 93, che per il settore privato, per il quale occorre seguire la differenziazione categoriale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

L'elemento principe per la determinazione della rappresentanza è, in uno stato democratico e di diritto, il meccanismo elettorale. In ognuno dei settori indicati è previsto, nel presente disegno di legge, la realizzazione

di elezioni di categoria specificatamente per la rappresentanza sindacale, tramite le quali vengono chiamati al voto gli addetti, ivi compresi i lavoratori con contratto a tempo determinato, precari e prestatori di opera.

Da tali consultazioni emergerà biennalmente, in concomitanza con i rinnovi contrattuali, il piano dei sindacati rappresentativi, categoria per categoria, a seconda dei suffragi ricevuti.

Viene così restituita alla base del mondo del lavoro la decisionalità nella scelte delle organizzazioni sindacali riconosciute istituzionalmente.

La titolarità a trattare ed a godere delle libertà sindacali costituzionalmente tutelate, trattandosi della rappresentanza di tesi, obiettivi e bisogni dei lavoratori, va estesa in termini di espressione plurale e pluralistica: per tale motivo si propone la sostituzione della dizione, presente nello statuto dei lavoratori, di «maggiore rappresentatività» con quello di «sufficiente rappresentatività».

La rappresentazione di interessi collettivi è necessariamente variegata e poliedrica e non può, nè deve, essere ricondotta al regime di monopolio cui è stata assoggettata dalle grandi centrali sindacali (oggi peraltro non più in grado di rappresentare da sola tutto e tutti) a conseguenza delle profonde mutazioni avvenute nel mondo produttivo e della grande complessità delle moderne democrazie.

Al fine di scongiurare un irrigidimento senza sbocchi delle tensioni e delle esigenze nel mondo del lavoro, occorre realizzare una sintesi ad un livello più alto, tramite il confronto di rappresentanze democraticamente elette riportate ad un tavolo comune di dialogo. Cosa che non è possibile tramite l'esclusione aprioristica della formalizzazione di tesi legittime, espressioni di contraddizioni non sopprimibili, ma solo mediabili.

Il livello della «sufficiente rappresentatività», l'unico che risponde ai criteri del pluralismo e della democrazia del lavoro (qui non si tratta di assicurare stabilità di «governo»,

ma la completezza nella rappresentazione di interessi legittimi), va quindi definito in modo certo, perchè sia espressione di interessi reali e suffragati.

Per questo motivo, anche per evitare una eccessiva frammentazione, si è stabilita una soglia minima per l'acquisizione della piena titolarità sindacale, identificata nel 3 per cento dei voti validi nelle elezioni di categoria per l'accesso alle contrattazioni nazionali, eliminando ogni altro ostacolo che non sia quello della volontà elettorale dei lavoratori.

Dal livello nazionale discende quello provinciale e decentrato, sino alla singola unità produttiva o funzionale. Anche a tali livelli è necessario garantire adeguata rappresentanza alle istanze dei lavoratori. Per il livello decentrato, sicuramente più «raggiungibile», la soglia della rappresentanza è fissata nel 5 per cento dei voti validi, raccolti in specifiche elezioni, collaterali a quelle nazionali.

Lo «schema» elettorale è mutuato dalle votazioni già previste in passato nel pubblico impiego per l'elezione degli organismi quali i consigli di amministrazione, o ancora oggi per il Consiglio nazionale della pubblica istruzione, i consigli scolastici provinciali e quelli distrettuali.

Le elezioni di categoria per la rappresentanza, con scansioni improrogabili sia per il pubblico impiego che per il privato, sono poste sotto il diretto controllo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e si espletano tramite la costituzione di apposite commissioni elettorali, cui hanno titolo a partecipare, tramite propri rappresentanti, tutte le liste presentate.

Altra possibilità, per colmare il vuoto di controllo della rappresentanza fra una elezione e l'altra, è quella del raggiungimento, ai vari livelli (nazionale 3 per cento e decentrato 5 per cento), di una percentuale di iscritti pari ad analoghe percentuali rispetto al totale dei sindacalizzati del relativo bacino di riferimento.

La «sufficiente rappresentatività» di primo livello raggiunta in due comparti/categorie di

contrattazione afferma una «maggiore rappresentatività» di fatto che determina un riconoscimento ulteriore dei sindacati, ma tale condizione non può essere, come è diventato, un «lasciapassare» per ogni comparto/categoria a chi risulti privo di una «minima rappresentatività», testimoniata da una diffusione territoriale appropriata, specificatamente anche negli altri settori.

Per questo motivo può venire convocato a trattare su altri comparti/categorie chi ne ha già due di diritto, ma solo se dimostra una consistenza associativa nazionale relativa al nuovo settore che escluda la tentazione di una presenza strumentale senza interessi diretti alla difesa dei lavoratori della nuova area professionale.

Viene così contemperato il disposto della Corte costituzionale, che intende «premiare» i sindacati estesi ed intercategoriale, nella presunzione di una maggiore tutela degli interessi generali, senza per questo imporre *diktat* di una categoria sull'altra, esercitati tramite una rappresentanza «virtuale» in contrattazioni relative a settori ove non si è per nulla presenti.

Le organizzazioni intercategoriale, proprio perchè espressione di una più alta sintesi di interessi collettivi, devono anzi fruire del diritto, garantito per legge, di venire convocati dal Governo in occasione di grandi manovre economiche o normative che investono contemporaneamente più ambiti lavorativi.

Stessa cosa si intende per l'ingresso nel CNEL, fino ad oggi ottenuto prevalentemente in modo discrezionale.

Va segnalato che le organizzazioni sindacali rappresentate nel CNEL godono di privilegi di rappresentanza dai quali le altre sono escluse: persino l'iscrizione dei pensionati può essere attivata solo ed unicamente dalle organizzazioni sindacali presenti nel CNEL. Tale diritto dovrebbe essere esteso *orga omnes*, perchè la situazione attuale è una palese violazione del diritto del lavoratore in quietanza di scegliere senza condizionamenti a chi associarsi.

Nelle categorie del settore privato, in ogni unità produttiva, verranno eletti consigli dei delegati, anche questi secondo la formula «ogni testa un voto», secondo la logica che prevede che tutti i lavoratori elettori siano anche eleggibili. Questo per garantire, accanto alle rappresentanze sindacali aziendali previste dalla legge n. 300 del 1970, un consiglio con poteri trattanti e che garantisce agli eletti, secondo il criterio proporzionale e senza quote di salvaguardia per le organizzazioni sindacali «maggiormente rappresentative» come avviene oggi per le rappresentanze sindacali cosiddette unitarie (RSU), i pieni poteri sindacali e la libertà di espressione e critica anche rispetto al consiglio stesso, mentre le RSU prevedono invece un falso ed appiattente unanimità.

Scopo del presente disegno di legge è, in ultima analisi, quello di ampliare la democrazia sindacale e la parità di trattamento fra le diverse posizioni sindacali; di riconsegnare finalmente ai lavoratori la piena titolarità a decidere chi li rappresenta, siano sindacati o liste spontanee che abbiano dimostrato elettoralmente la propria consistenza associativa, nello spirito di un'autorappresentazione della democrazia del lavoro, finalmente sottratta sia a logiche burocratiche che ad ingiuste tutele monopolistiche fuori da ogni controllo democratico.

La tutela si estende, anche dopo la prima sigla dei contratti, nell'automatismo del *referendum*, disposto per legge e vincolante sulla validità degli accordi stessi. Onde evitare la validazione di accordi tramite accordi-farsa, gli effetti intervengono solo a fronte di una partecipazione pari a più del 50 per cento degli aventi diritto.

La titolarità dei diritti sindacali viene estesa direttamente ai lavoratori, segnatamente per la possibilità d'indizione di assemblee in orario di lavoro, formalizzate tramite raccolta di firme nelle unità produttive o funzionali. Per quanto attiene alla titolarità del monte ore annuo, che oggi in molti settori viene «bruciato» indipendentemente dalla

partecipazione o meno del lavoratore alle assemblee indette: si prevede che deve essere invece il soggetto a decidere a quali assemblee partecipare, gestendo così il proprio monte ore a sua disposizione.

L'agibilità sindacale di base è stata lasciata a tutte le organizzazioni (*ex* articolo 14, della legge n. 300 del 1970): la libertà associativa, costituzionalmente tutelata, non può venire eliminata.

Al sindacato di nuova costituzione deve essere consentito di poter far conoscere il

proprio programma e di propagandarlo, nè si può consentire che non gli vengano effettuate le trattenute alla fonte liberamente sottoscritte dai lavoratori se queste vengono praticate agli altri sindacati.

Solo garantendo nel contempo il pluralismo sindacale e le libertà sindacali per i singoli lavoratori, può realizzarsi l'obiettivo di una più alta civiltà del lavoro nel nostro Paese.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Principi generali)

1. Ai fini della determinazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali sotto il diretto controllo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in ogni comparto del pubblico impiego di cui alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e successive modificazioni, e nelle categorie del settore privato vengono svolte elezioni periodiche biennali. Tali elezioni dovranno essere svolte contemporaneamente ma separatamente, sia a livello nazionale che provinciale, che di singola amministrazione, scuola, istituzione, università, enti di ricerca, ufficio o unità produttiva.

2. Può essere presentata qualsiasi lista di lavoratori e di organizzazioni sindacali che raccolga firme di presentatori di lista, raccolte fra tutti i lavoratori che, direttamente o indirettamente, abbiano un rapporto di lavoro subordinato, ivi compresi i prestatori di opera e personale a tempo determinato in servizio.

3. Il numero di firme da apporre in calce al motto che contraddistingue la lista non può essere inferiore al 3 per cento degli occupati nell'unità produttiva o amministrativa.

4. Per i comparti e le categorie, le unità produttive e amministrative con oltre duemila unità di aventi diritto al voto il requisito è stabilito in ottanta deleghe o firme.

5. Per i comparti e le categorie, le unità produttive e amministrative con oltre diecimila unità di aventi diritto di voto, il requisito è stabilito in almeno duecento deleghe o firme.

Art. 2.

(Rappresentatività nazionale)

1. In tutte le norme vigenti, ivi compresa la legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni, il termine «organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa» viene sostituito dal termine «organizzazione sindacale sufficientemente rappresentativa».

2. Vengono riconosciute come rappresentative a livello nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano ricevuto il 3 per cento dei voti validi nelle elezioni di categoria, indipendentemente dal numero delle deleghe per il contributo sindacale raccolte.

3. Su scala nazionale, il raggiungimento del 3 per cento dei voti validi nelle elezioni di categoria nei singoli comparti del pubblico impiego, o nelle categorie del settore privato, afferma il diritto delle organizzazioni sindacali alla convocazione alle trattative nazionali ed alla piena fruizione dei diritti sindacali.

4. L'ottenimento del 3 per cento dei voti validi, di cui al comma 2, garantisce alle liste in lizza di accedere:

- a) alla piena rappresentatività sindacale;
- b) al diritto alle trattative aziendali e di comparto o di categoria decentrate e nazionali;
- c) al diritto ai permessi retribuiti ed alle aspettative annue;
- d) al diritto all'informazione ed alla consultazione;
- e) a tutti gli altri benefici di cui al presente articolo, nonchè a tutti i benefici generali accordati alle organizzazioni sindacali.

5. Fatto salvo, come condizioni minime di salvaguardia per le organizzazioni sindacali sufficientemente rappresentative, quanto previsto dall'articolo 23 della legge 20 maggio del 1970, n. 300, viene stabilito, per tutte le categorie del settore privato, così come

per tutti i comparti di contrattazione del pubblico impiego, un numero di distacchi annuali retribuiti di livello nazionale in proporzione al numero dei dipendenti, nella misura di uno ogni millecinquecento addetti, da assegnarsi alle organizzazioni sindacali o liste sufficientemente rappresentative che abbiano raggiunto i requisiti di cui al presente articolo, ripartiti in proporzione ai voti riportati nelle elezioni di categoria per la rappresentatività sindacale.

6. Il godimento dei distacchi sindacali, sotto forma di aspettative annue retribuite o di monte ore di permessi, è deciso autonomamente dalle organizzazioni sindacali cui sono assegnati.

7. Nei singoli comparti del pubblico impiego e nelle categorie del settore privato è altresì possibile ottenere la rappresentatività tramite l'iscrizione del 3 per cento dei lavoratori sul totale dei sindacalizzati, per ottenere il riconoscimento nazionale di comparto o di categoria, l'ammissione a pieno titolo alle trattative nazionali di ogni tipo e livello e la fruizione di tutti i diritti sindacali.

8. Le organizzazioni sindacali costituite sulla base dei precedenti commi hanno pieno titolo a contrattare tutte le questioni sindacali e del lavoro che hanno attinenza con il rapporto di lavoro del comparto o della categoria di riferimento.

9. L'ottenimento della rappresentatività, acquisita secondo i criteri di cui al presente articolo, in due comparti di contrattazione del pubblico impiego o del settore privato, o nell'uno e nell'altro, dà titolo alle organizzazioni sindacali di acclarare la rappresentatività delle stesse in tutti quei comparti di contrattazione del pubblico impiego e del settore privato ove le organizzazioni sindacali medesime abbiano una presenza, tramite iscritti o voti validi di categoria, senza percentuali di riferimento, in almeno il 20 per cento delle province del Paese.

10. Le organizzazioni sindacali di cui al comma 9 hanno diritto alla convocazione di primo livello in occasione di trattative nazio-

nali tra Governo e sindacati su tutte le questioni che investono rilevanza per riforme che abbiano un impatto sul mondo del lavoro.

11. Tutte le organizzazioni sindacali con i requisiti di cui al comma 10 sono membri di diritto del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

12. Sono abrogati i vincoli relativi alla firma dei contratti che discendono dall'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Art. 3.

(Rappresentatività a livello locale e decentrato)

1. Le organizzazioni sindacali che non abbiano già acquisito rappresentatività nazionale acclarata per via elettiva nelle elezioni per la rappresentanza nazionale, partecipando alle elezioni per la rappresentanza decentrata sono ammesse a pieno titolo alle contrattazioni decentrate e aziendali ed alla fruizione di tutti i diritti sindacali di pari grado, se ottengono almeno il 5 per cento dei voti validi a livello locale provinciale, di ufficio o unità produttiva, singola scuola, istituzione, università, enti di ricerca, sia per le trattative decentrate che per la relativa fruizione dei pieni diritti sindacali al singolo livello di riferimento.

2. Nei singoli comparti del pubblico impiego e nelle categorie del settore privato è altresì possibile ottenere la rappresentatività a livello decentrato tramite l'acquisizione del 5 per cento dei sindacalizzati, per ottenere il riconoscimento locale di comparto o di categoria, con riferimento alle singole realtà provinciali locali, produttive e funzionali, per l'ammissione a pieno titolo alle trattative decentrate di ogni tipo e livello e la fruizione di tutti i diritti sindacali.

3. Le modalità di presentazione delle liste a livello decentrato sono regolate dall'articolo 1 della presente legge.

4. Fatto salvo, come condizione minima di salvaguardia per le organizzazioni sindacali sufficientemente rappresentative, quanto previsto dall'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, viene stabilito, per tutte le categorie del privato e per tutti i comparti di contrattazione del pubblico impiego, un monte ore retribuito di livello locale, provinciale e di singola unità produttiva o funzionale, nella misura di una aspettativa annua ogni cinquecento addetti e garantendo comunque la fruizione di almeno una aspettativa per le liste che abbiano raggiunto il 5 per cento dei voti validi, da assegnarsi alle organizzazioni sindacali o liste sufficientemente rappresentative che abbiano raggiunto i requisiti di cui al presente articolo, ripartiti in proporzione ai voti riportati nelle elezioni di categoria per la rappresentatività sindacale.

5. Il godimento dei distacchi sindacali, sotto forma di aspettative annue retribuite o di monte ore di permessi, è decisa in proprio dalle organizzazioni sindacali cui essi sono assegnati.

Art. 4.

(Commissioni elettorali)

1. Per gli adempimenti relativi alle elezioni nazionali, provinciali e decentrate, ogni amministrazione pubblica o il Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le categorie del settore privato, nomina una commissione elettorale nazionale per ogni comparto del pubblico impiego e per ogni categoria del privato e analoghe commissioni elettorali provinciali.

2. In ogni ufficio, scuola, istituzione o unità produttiva o funzionale viene nominata una commissione elettorale decentrata di seggio.

3. Le commissioni di cui al comma 1 devono essere composte da un componente della amministrazione o della parte datoriale integrate da tre membri di nomina del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che verranno integrati da un componente per ogni lista presentata, al fine della regolare presentazione delle liste e del regolare svolgimento delle elezioni.

4. A tutte le operazioni potrà partecipare, con diritto di controllo, un rappresentante di lista accreditato da ciascuna delle liste presentate.

5. I componenti delle commissioni, così come i rappresentanti di lista, verranno esonerati dal servizio e retribuiti dalle amministrazioni competenti o dalla parte datoriale, per tutta la durata delle operazioni delle commissioni stesse.

6. Quaranta giorni prima delle elezioni le commissioni elettorali provvedono a:

a) verificare che le liste siano state formate e presentate in conformità a quanto stabilito dalla presente legge;

b) escludere i candidati che risultino presenti in più liste;

c) assegnare ad ogni lista, secondo l'ora e la data di presentazione della stessa, un numero progressivo che viene riportato nelle schede di votazione.

6. Le operazioni di cui al comma 5 sono svolte in seduta pubblica.

7. È ammesso il ricorso avverso i provvedimenti delle commissioni elettorali, secondo quanto verrà stabilito, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, da apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

8. Le commissioni elettorali di seggio assicurano l'apertura dei seggi elettorali per il tempo necessario a garantire la massima affluenza al voto ed in orario di servizio e l'opportuna segretezza nelle operazioni di voto.

9. I presidenti delle commissioni elettorali di seggio, al termine delle operazioni di voto

e dello scrutinio dei voti, inviano ai presidenti delle commissioni elettorali provinciali l'elenco firmato dai votanti, i libri dei verbali delle operazioni di voto e scrutinio e, in plichi separati per i vari gradi di votazione, tutte le schede votate per i vari tipi di elezioni.

10. I presidenti delle commissioni elettorali provinciali, dopo le operazioni di verifica e di validazione dei risultati, inviano alla commissione elettorale nazionale l'elenco firmato dei votanti e le schede votate per le elezioni nazionali, i verbali relativi allo scrutinio delle schede e i risultati convalidati in prima istanza.

11. Il presidente della commissione elettorale nazionale, dopo le operazioni di verifica e validazione definitiva dei risultati, invia al Ministero competente i verbali relativi ai risultati delle elezioni nazionali e locali.

Art. 5.

(Propaganda elettorale)

1. I capi degli uffici centrali e periferici, assegnano, entro il quinto giorno successivo alla scadenza del termine per l'ammissione delle liste, ad ogni lista ammessa, uno spazio o albo all'interno degli uffici stessi, per l'affissione di scritti di propaganda elettorale.

2. Per ciascuna lista è consentito di tenere, durante l'orario di servizio, oltre il monte ore consentito per le normali assemblee sindacali, riunioni in appositi locali delle sedi centrali e periferiche per lo svolgimento della propaganda elettorale.

3. Ogni lista ha diritto di richiedere almeno una assemblea per ogni unità produttiva o funzionale.

4. Ai candidati delle liste ammesse alle elezioni sono concessi trenta giorni di permesso retribuiti, se presenti nelle liste per le elezioni nazionali o provinciali.

Art. 6.

(Elezioni)

1. Le votazioni si svolgono in due giornate consecutive lavorative.

2. Ogni elettore può esprimere il proprio voto di preferenza per una sola lista ed un massimo di quattro candidati alle elezioni nazionali e provinciali.

3. Le preferenze esprimibili per le elezioni di singola unità produttiva o funzionale, non possono essere più di due.

4. Il personale distaccato o in missione vota inviando la scheda per posta nella sua sede di origine, previa presentazione di domanda da inoltrare al presidente della commissione elettorale locale di servizio, venti giorni prima della data della votazione.

5. Il presidente della commissione di cui al comma 4 deve assicurare la comunicazione dello spostamento del sito di voto per il lavoratore alla commissione elettorale di provenienza del lavoratore stesso.

6. Il voto è personale, libero e segreto.

7. La validità del voto di lista e delle preferenze deve essere riconosciuta ogni qualvolta se ne possa desumere la volontà effettiva dell'elettore.

8. Alla chiusura delle votazioni si procede, senza soluzione di continuità, allo spoglio delle schede ed alla stesura del relativo verbale.

Art. 7.

(Consigli dei delegati)

1. Le organizzazioni sindacali costituite sulla base di quanto disposto nell'articolo 1 hanno pieno titolo a contrattare tutte le questioni sindacali che hanno attinenza con il rapporto di lavoro dell'unità produttiva o funzionale di riferimento.

2. Le organizzazioni sindacali costituiscono coordinamenti nazionali e di settore

e acquisiscono in rapporto a ciò il diritto ai relativi livelli di contrattazione.

3. Nelle categorie del settore privato, in ogni unità funzionale o produttiva, vengono eletti, secondo il sistema proporzionale, parallelamente alle elezioni di categoria disposte dall'articolo 1, consigli dei delegati, che saranno, al pari delle delegazioni trattanti, nominati dalle organizzazioni sindacali costituite e che abbiano ottenuto la percentuale richiesta per essere considerate rappresentative a livello nazionale o decentrato, ammessi alla rappresentanza dei lavoratori dell'unità funzionale o produttiva di riferimento purchè alle elezioni abbia partecipato almeno il 50 per cento più uno degli addetti.

4. La qualificazione di cui al comma 3 si esprime nel pieno riconoscimento ai singoli eletti di tutti i diritti sindacali e nella convocazione alle trattative decentrate.

5. Gli eletti conservano appieno ogni diritto soggettivo di espressione e critica indipendentemente dagli orientamenti di maggioranza del consiglio del quale siano membri.

6. Gli eletti possono essere revocati dai presentatori della lista che li ha espressi o da elezioni straordinarie convocate su richiesta di almeno il 30 per cento dei lavoratori della singola unità produttiva.

7. I seggi del consiglio saranno distribuiti nel numero previsto dall'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. Le organizzazioni sindacali che non annoverano propri eletti nei consigli dei delegati non perdono la facoltà di costituire proprie rappresentanze sindacali aziendali, purchè siano sufficientemente rappresentative su base nazionale o locale.

Art. 8.

(Accordi sindacali e referendum)

1. Per avere validità, prima della stipula definitiva, gli accordi sindacali nazionali, provinciali o aziendali, sia per il settore pri-

vato che per quello pubblico, debbono essere sottoposti a *referendum* ed approvati con votazione segreta.

2. L'organizzazione del *referendum* è demandata ad una commissione composta da un eguale numero di esponenti di tutte le organizzazioni sindacali costituite nelle unità produttive del settore privato e nelle unità funzionali del pubblico impiego.

3. Affinchè l'esito del *referendum* abbia validità, deve aver partecipato al voto almeno il 50 per cento più uno degli aventi diritto.

4. *Referendum* preventivi, consultivi e approvativi degli accordi sindacali, nazionali o decentrati, possono essere indetti, in maniera congiunta o disgiunta, dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle organizzazioni sindacali di cui agli articoli 1 e 3, nei comparti del pubblico impiego e nelle categorie del settore privato, a livello decentrato e aziendale, nelle unità funzionali o nelle unità operative di riferimento.

Art. 9.

(Contenzioso)

1. Qualsiasi impedimento frapposto dal datore di lavoro al diritto di indizione delle elezioni e dei *referendum* approvativi dei contratti collettivi nazionali di lavoro ed al loro regolare svolgimento costituisce comportamento antisindacale, ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni; in tal caso la legittimazione attiva è attribuita a chiunque vi abbia interesse.

2. Il pretore in funzione di giudice del lavoro del luogo in cui è situata l'impresa o l'unità produttiva o amministrativa decide con decreto, applicando la procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sui ricorsi presentati da chiunque vi abbia interesse concernente l'indizione delle elezioni,

la rimozione di ostacoli da chiunque frapposti al loro svolgimento e la proclamazione dei risultati, nonché il funzionamento del consiglio stesso.

Art. 10.

(Diritti sindacali)

1. Alle organizzazioni sindacali ed ai soggetti previsti dagli articoli da 1 a 3 sono concessi, unitamente alla facoltà di promuovere *referendum* preventivi e approvativi degli accordi sindacali, nazionali o decentrati, gli stessi diritti previsti dal titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, particolarmente in ordine:

a) alle concessioni di locali da parte del datore di lavoro per svolgere attività sindacale;

b) al diritto di affissione e di circolazione di stampa sindacale;

c) alle aspettative annue;

d) ai permessi brevi retribuiti per i dirigenti;

e) al diritto di convocare assemblee dei lavoratori in orario di servizio.

2. Per quanto riguarda il monte ore disponibile per le assemblee e i permessi sindacali di cui alle lettere c) e d) del comma 1, valgono le norme relative ai contratti ed alle disposizioni di categoria o, in mancanza di una regolamentazione, le disposizioni della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.

Art. 11.

(Assemblee sindacali)

1. Indipendentemente dall'iniziativa delle organizzazioni sindacali costituite in ogni unità produttiva del settore privato o in ogni unità funzionale del pubblico impiego, i lavoratori hanno diritto a riunirsi in assem-

blea su questioni di ordine sindacale, purchè l'assemblea sia richiesta da almeno il 5 per cento dei lavoratori interessati.

2. Le assemblee possono essere tenute sia per l'intera unità produttiva o funzionale, sia per reparti di essa.

3. Titolari delle ore di assemblea sono i lavoratori secondo le norme in vigore nel pubblico impiego, che vengono estese anche al settore privato.

Art. 12.

(Libertà sindacali)

1. Alle organizzazioni sindacali costituite ai sensi dell'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono assicurate le seguenti libertà sindacali:

a) la concessione di locali da parte del datore di lavoro per svolgere attività sindacale;

b) il diritto di affissione e di circolazione della stampa sindacale;

c) il diritto di convocare assemblee dei lavoratori in orario di servizio;

d) la parità di trattamento fra organizzazioni sindacali in ordine alle trattenute dei contributi associativi alla fonte;

e) la possibilità di iscrivere personale collocato in quiescenza.

