

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 983

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore RIPAMONTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 SETTEMBRE 2006

Norme sulle rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi
di lavoro, sulla rappresentatività sindacale e sull'efficacia
dei contratti collettivi di lavoro

ONOREVOLI SENATORI. - Il tema della rappresentanza e rappresentatività sindacale è importante, in quanto una società in profonda trasformazione e che ridefinisce tutti i propri spazi di esercizio della democrazia non può tralasciare componenti essenziali di essa, quali sono le forme di aggregazione sociale, perché da esse trae alimento per un suo progressivo ed equilibrato sviluppo. In campo sindacale l'esigenza della ridefinizione per via legislativa della rappresentanza e della rappresentatività è ormai ineludibile e riguarda le organizzazioni sia dei lavoratori che delle imprese. Tutti i lavoratori pubblici o privati, delle grandi o piccole imprese devono, con certezza di esigibilità del diritto, poter eleggere i propri rappresentanti sindacali nell'ambito del luogo di lavoro e a livello interaziendale per i luoghi di lavoro più piccoli.

Con il *referendum* dell'11 giugno 1995 sono venute meno sia le norme che definivano la soglia di accesso alle trattative nel pubblico impiego, che i criteri di presunzione di maggiore rappresentatività attribuita dallo statuto dei lavoratori ai sindacati confederali, favorendo la proliferazione di tanti piccoli sindacati e la nascita di sindacati «fantasma» dei lavoratori e delle imprese, che sta producendo contratti sottoscritti da parti sociali sprovviste di qualsiasi forma di legittimazione.

Questo rende ancor più urgente la necessità di definire il carattere *erga omnes* degli accordi sottoscritti e implica anche la necessità di affrontare con chiarezza il problema di chi sia legittimato a siglare accordi che abbiano efficacia per tutti, lavoratori iscritti e non iscritti, e di come debba avvenire tale legittimazione.

L'attuazione della delega specifica contenuta nella legge 15 marzo 1997, n. 59, ha provveduto a risolvere positivamente il problema per i lavoratori pubblici. Diventa oggi indispensabile, quindi, definire norme legislative di valore universale. Le soluzioni adottate per il pubblico impiego aiutano questo cammino, anche se la legge che dovrà valere per tutti i lavoratori deve necessariamente tenere conto delle diverse condizioni esistenti nel sistema pubblico e in quello privato.

L'operazione di aggiornamento del nostro modello di rappresentanza si è resa necessaria soprattutto negli ultimi anni. I fenomeni intervenuti nell'economia hanno portato, da un lato, a profonde trasformazioni nell'organizzazione del lavoro e, dall'altro, alla frammentazione della rappresentanza sindacale, anche nei luoghi in cui è più radicato il sindacalismo confederale. Il *referendum* sulla rappresentanza del 1995 ha contribuito, con il quadro legislativo che ne è derivato, a dare ulteriore impulso a questa esigenza.

La stessa Corte costituzionale ha più volte sollecitato il legislatore ad intervenire per sanare gli effetti che si erano prodotti a seguito del risultato referendario, che ha eliminato il criterio di presunta maggiore rappresentatività senza che esso fosse sostituito da un qualsiasi altro criterio. Ne è derivata una spinta alla frammentazione sindacale, dal momento che per essere considerati rappresentativi è diventato sufficiente sottoscrivere un contratto di lavoro.

1. *Ambito di intervento normativo e rapporto con la legislazione vigente*

Il testo proposto detta disposizioni in materia di costituzione di rappresentanze sinda-

cali unitarie (RSU) nei luoghi di lavoro, rappresentatività e diritti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e modalità di adesione alle stesse, nonché in materia di efficacia dei contratti collettivi di lavoro.

Nella legislazione vigente manca una disciplina esaustiva delle materie sopra elencate e, quindi, il testo proposto si muove in un ambito per larga parte nuovo o divenuto privo di punti di riferimento legislativi a seguito dei *referendum* abrogativi del 1995.

L'unico vero impatto sulla legislazione vigente si verifica in relazione al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di contrattazione collettiva e di rappresentatività sindacale nel pubblico impiego, nonché in relazione al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300. Non v'è dubbio che le disposizioni elaborate si sovrappongano in parte a quelle recate dal citato decreto legislativo e dallo Statuto dei lavoratori.

2. Esame dell'articolato

L'articolo 1 disciplina la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU). Il comma 1 sancisce il diritto dei lavoratori a costituire le RSU nelle unità produttive che occupano più di quindici dipendenti e nelle unità amministrative individuate dai contratti collettivi stipulati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, così come individuate dal decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il comma 2 affida alla contrattazione collettiva nazionale la definizione delle modalità per l'elezione di RSU aziendali o interaziendali nelle unità che occupano fino a quindici dipendenti. Qualora le parti sociali non raggiungano un accordo, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, entro termini prestabiliti, interviene dapprima a sollecitare una disciplina consensuale della materia e poi, persistendo il disaccordo, sta-

bilisce con proprio decreto le modalità di costituzione delle RSU nelle unità che occupano fino a quindici dipendenti. È comunque precisato che le disposizioni del decreto ministeriale si applicano solo fino a quando le parti non stabiliscano una diversa disciplina in sede negoziale.

Il comma 3 consente la costituzione di organismi di coordinamento delle RSU, in relazione alle imprese articolate sul territorio nazionale in più unità produttive, mentre il comma 4 attribuisce alle organizzazioni sindacali territorialmente rappresentative la titolarità della contrattazione nelle aree e nei settori nei quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la contrattazione territoriale integrativa.

L'articolo 2 indica i soggetti ai quali è attribuito il diritto di promuovere la costituzione delle RSU: si tratta delle associazioni sindacali che hanno negoziato e sottoscritto contratti collettivi nazionali o territoriali, nonché le altre organizzazioni sindacali che vantino una determinata presenza associativa nell'unità in cui si svolge l'elezione. Il diritto di promuovere il rinnovo delle RSU è attribuito anche alla rappresentanza uscente, mentre il diritto di presentare liste compete ai soggetti sopra indicati, nonché a forme associative o a comitati di lavoratori cui aderisca una determinata aliquota di lavoratori occupati nell'unità in cui si svolge l'elezione.

Le disposizioni recate dall'articolo 3 riguardano il procedimento per l'elezione delle RSU, la cui disciplina è demandata alla contrattazione collettiva nazionale o agli accordi interconfederali, nell'ambito dei principi indicati al comma 1.

Il comma 5 attribuisce al giudice del lavoro la competenza sulle controversie concernenti le elezioni. È stabilito, quale condizione di procedibilità della domanda, il previo ricorso ai comitati paritetici provinciali di cui all'articolo 8, comma 7.

Il comma 6 prevede che la pubblicazione dei risultati elettorali sia curata dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

(CNEL), mentre il comma 7 stabilisce che, dopo diciotto mesi dalla sua costituzione, la RSU debba promuovere una consultazione referendaria sulla proposta di suo rinnovo anticipato.

La composizione delle RSU è stabilita dall'articolo 4, che riprende l'identico articolo del testo approvato dalla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati nel corso della XIII legislatura (vedi atto Camera n. 136-A). Il numero dei componenti è graduato in funzione del numero di addetti dell'unità produttiva o amministrativa di riferimento, da calcolare secondo i criteri indicati al comma 5. I commi 2, 3, 4 e 6 dettano speciali norme per la rappresentanza delle categorie dei quadri, dei dirigenti e dei lavoratori inquadrati con contratti di parasubordinazione.

L'articolo 5 indica i diritti che competono alle RSU ed ai loro componenti. In particolare, il comma 1 precisa che alle RSU spetta il diritto alla contrattazione, con l'assistenza delle associazioni sindacali rappresentative che hanno negoziato e sottoscritto i contratti nazionali applicati nelle unità produttive ed amministrative di riferimento. I contratti collettivi nazionali possono stabilire modalità con le quali le RSU esercitano l'attività contrattuale sulle materie rinviate ad accordi decentrati.

Il comma 2, facendo salve eventuali condizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva, elenca in dettaglio gli altri diritti riconosciuti alle RSU (primo fra tutti, il diritto all'informazione), mentre i commi da 3 a 8 disciplinano la materia dei permessi retribuiti e non retribuiti, sia per le unità produttive che per quelle amministrative, prevedendone una graduazione in funzione delle dimensioni dell'unità di riferimento, dettando i criteri per la ripartizione del monte ore complessivo fra la RSU e le organizzazioni sindacali rappresentative e riconoscendo il diritto ai permessi retribuiti ai componenti gli organi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative.

Il comma 10 legittima la RSU ad esperire l'azione di cui all'articolo 28 dello statuto dei lavoratori.

L'articolo 6, invece, enumera i diritti spettanti alle associazioni sindacali rappresentative, specificando che essi sono esercitati a mezzo di rappresentanti designati entro limiti numerici determinati dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 7 afferma la competenza della magistratura del lavoro per le controversie relative all'applicazione della futura legge, mentre l'articolo 8 definisce il concetto di rappresentatività sindacale a livello nazionale, regionale, provinciale e aziendale.

In via transitoria sono considerati rappresentativi, ai vari livelli di contrattazione, i sindacati firmatari di contratti e accordi applicati nell'unità produttiva o amministrativa di riferimento, nonché i sindacati monocategoriali dei quadri presenti nel CNEL.

Con l'entrata a regime della nuova normativa saranno, invece, considerati rappresentativi, ai vari livelli di contrattazione, i sindacati che nel corrispondente ambito rappresentino almeno il 5 per cento dei lavoratori del comparto o dell'area contrattuale, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale.

I commi 4 e 5 dettano norme speciali, rispettivamente, per le organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche e per le confederazioni sindacali.

La raccolta dei dati sulle adesioni ai sindacati è affidata dal comma 6 al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Il comma 7 istituisce i comitati paritetici provinciali e, presso il CNEL, il comitato paritetico nazionale. I comitati garantiscono modalità di rilevazione certe ed obiettive e certificano i dati sulle adesioni alle organizzazioni sindacali, provvedendo altresì alla risoluzione delle eventuali controversie.

Il comma 8 attribuisce ai comitati paritetici la verifica dei dati relativi ai voti e alle deleghe, precisando che non devono essere prese in considerazione le adesioni a favore

di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni del comparto o dell'area.

Il comma 9 stabilisce le procedure attraverso le quali i comitati paritetici deliberano in merito alle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle adesioni, mentre il comma 10 pone a carico dei comitati un obbligo di informazione nei confronti delle organizzazioni sindacali.

L'articolo 9 regola le modalità di adesione alle organizzazioni sindacali, individuando come strumento ordinario per il versamento dei relativi contributi la cessione dei crediti per salari e stipendi futuri. La cessione ha validità quadriennale, ma in caso di revoca la sua efficacia viene meno dopo sessanta giorni.

Il comma 3 disciplina la comunicazione, da parte del datore di lavoro, delle iscrizioni alle organizzazioni sindacali ai fini della verifica del dato associativo, mentre i commi 4 e 5 fanno comunque salva ogni forma di adesione che utilizzi strumenti diversi dalla cessione del credito: in tal caso la verifica della rappresentatività della singola organizzazione sindacale è subordinata al fatto che la raccolta dei dati sulle adesioni ad essa avvenga con modalità certificabili e i relativi contributi siano versati in un apposito fondo.

Infine, l'individuazione dei criteri per la certificazione dei dati associativi è rimessa, dal comma 6, a un decreto ministeriale.

L'articolo 10 contiene norme sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro. In particolare, ai sensi del comma 1, i contratti nazionali producono effetti nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti pubblici o privati, qualora siano sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori che rappresentino almeno:

a) il 51 per cento dei lavoratori, come media tra dato associativo e dato elettorale, nel comparto o nell'area contrattuale;

b) ovvero il 60 per cento dei lavoratori, sulla base del solo dato elettorale, nel medesimo ambito.

Gli accordi stipulati dalle RSU obbligano i datori di lavoro alla loro osservanza nei confronti di tutti i lavoratori dell'unità produttiva o amministrativa di riferimento.

Il comma 2 rende applicabili ai contratti collettivi appena descritti le disposizioni dell'articolo 2077 del codice civile, in materia di efficacia del contratto collettivo rispetto ai contratti individuali, mentre il comma 3 precisa che i contratti collettivi sono immediatamente produttivi di effetti.

Il comma 4 affida alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, che abbiano i requisiti di rappresentatività stabiliti dall'articolo 8, la disciplina delle modalità di consultazione dei lavoratori in materia di verifica risolutiva dei contratti collettivi, sulla base di alcuni puntuali criteri stabiliti dalla legge, volti a garantire la più ampia partecipazione dei lavoratori e la democraticità del procedimento. In caso di inerzia delle organizzazioni sindacali, la disciplina della consultazione dei lavoratori è stabilita con decreto ministeriale.

L'articolo 11 detta i criteri in base ai quali si determina la rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro: a tal fine occorre fare riferimento al numero di imprese associate, al numero di addetti e alla diffusione territoriale delle stesse.

L'articolo 12 contiene le disposizioni transitorie e finali. Le elezioni delle RSU devono avvenire entro un anno dalla data di entrata in vigore della legge. L'insediamento delle nuove rappresentanze comporta la decadenza di quelle eventualmente già elette in base a contratti o accordi collettivi vigenti. In fase di prima applicazione, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale può intervenire in via sostitutiva per stabilire le modalità di elezione delle RSU, qualora le parti sociali non abbiano raggiunto un accordo in merito.

Ai sensi del comma 4, il primo mandato delle RSU può avere una durata inferiore al

termine ordinario di tre anni, mentre il comma 5 fa salve per un periodo di quattro anni le forme di adesione alle organizzazioni sindacali che non rispondano ai requisiti indicati all'articolo 9.

Infine, il comma 6 stabilisce che, fino all'entrata a regime del nuovo sistema di rilevazione della rappresentatività sindacale, l'assistenza alle RSU nella contrattazione è prestata anche dalle organizzazioni monocalcografiche dei quadri presenti nel CNEL.

Onorevoli senatori! L'obiettivo del provvedimento in esame è quello di rafforzare la rappresentanza generale e, quindi, la democrazia sociale, con una legge di impianto universalistico, in grado di dare principi omogenei tra il settore pubblico e quello privato, potenziando così il ruolo del sindacato nella vita democratica del Paese.

Ci si propone innanzitutto di consolidare e valorizzare l'esperienza del modello di sindacalismo confederale italiano, realizzando una sintesi tra il suo essere sindacato associativo ed elettivo. Vi è poi l'esigenza di contrastare l'eccessiva frammentazione, ma garantendo il pluralismo; misurare l'effettiva rappresentatività dei sindacati sulla base della consistenza associativa certificata e del consenso elettorale riscosso tra tutti i lavoratori; assicurare la costituzione delle RSU in tutti i luoghi di lavoro o aree territoriali per le piccole imprese, senza provocare conflitti tra la rappresentanza sindacale firmataria dei contratti collettivi nazionali e la rappresentanza sindacale aziendale nella contrattazione di secondo livello; conferire efficacia *erga omnes* a tutti i contratti di lavoro sotto-

scritti dai sindacati dei quali sia misurabile la rappresentatività; indicare, infine, i criteri sulla base dei quali i sindacati dovranno disciplinare l'eventuale verifica del consenso tra i lavoratori interessati.

Con ciò si ritiene di portare un contributo all'intero processo di adeguamento della nostra democrazia, che si arricchisce di nuove sedi, istituti e strumenti che ne determinano un progressivo ed equilibrato sviluppo.

Nel rispetto del pluralismo, l'intento del legislatore deve essere quello di contribuire a ridurre i rischi che derivano da un'eccessiva frammentazione della rappresentanza, senza comunque intervenire sull'autonomia della vita associativa; ciò che si vuole regolamentare è la funzione di rappresentanza generale che svolgono i sindacati e non invece la loro vita associativa, che resta libera.

Si ritiene che sia comune la riflessione sulla necessità che il Parlamento operi affinché sia reso esigibile ciò che è stato definito in forma pattizia per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori con gli accordi del 1993, riconfermati dal Patto sociale del 1998, dando certezza alla rappresentatività, misurando la capacità di rappresentanza e rendendo in questo modo più efficace la contrattazione.

Il tema del rinnovamento della rappresentanza sociale, d'altronde, non può avere coloriture di parte e deve impegnare tutti in uno sforzo di consapevolezza che non c'è rinnovamento della rappresentanza politica senza un aggiornamento della rappresentanza sociale, in grado di renderla anche più democratica e trasparente.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie)

1. In ogni unità produttiva avente i requisiti di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e nelle unità amministrative individuate dai contratti collettivi stipulati ai sensi del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i lavoratori hanno diritto di costituire, secondo le modalità stabilite dagli articoli 2 e 3 della presente legge, una rappresentanza sindacale unitaria.

2. Nelle unità che occupano fino a quindici dipendenti possono essere costituite rappresentanze sindacali unitarie aziendali o interaziendali, con modalità definite dalla contrattazione collettiva di livello nazionale o da accordi interconfederali di medesimo livello. Se in sede contrattuale non si perviene ad un'intesa entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale convoca le parti allo scopo di sollecitare l'adozione di una disciplina consensuale della materia di cui al presente comma. Se l'intesa non viene raggiunta entro i successivi tre mesi, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale stabilisce le modalità di costituzione delle rappresentanze di cui al presente comma con proprio decreto, le cui disposizioni si applicano fino alla definizione di una diversa disciplina da parte della contrattazione collettiva di livello nazionale o di accordi interconfederali di medesimo livello.

3. Nelle imprese articolate sul territorio nazionale in più unità produttive e nelle pubbliche amministrazioni possono essere costi-

tutti organismi di coordinamento, espressi in modo proporzionale, tra le rappresentanze sindacali unitarie elette nelle unità produttive o amministrative. Le modalità di designazione e le competenze di tali organismi di coordinamento sono stabilite mediante appositi regolamenti deliberati dalle rappresentanze sindacali unitarie interessate.

4. Nelle aree e nei settori nei quali il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede la contrattazione territoriale integrativa, la titolarità della contrattazione stessa spetta alle organizzazioni sindacali territorialmente rappresentative, alle quali si affiancano gli organismi di coordinamento eventualmente eletti dalle rappresentanze sindacali unitarie presenti in quello stesso ambito.

Art. 2.

(Promozione delle rappresentanze sindacali unitarie)

1. Il diritto di promuovere la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie e di presentare liste per le elezioni a tal fine indette compete, congiuntamente o singolarmente, alle associazioni sindacali che hanno negoziato e sottoscritto contratti collettivi nazionali o, laddove esistenti, territoriali applicati nelle unità produttive o amministrative o nei livelli territoriali in cui si svolge l'elezione, nonché alle altre organizzazioni sindacali la cui presenza associativa nell'unità sia comprovata dalla contribuzione, ai sensi dell'articolo 9, da parte di un numero di lavoratori non inferiore al 3 per cento del totale degli addetti.

2. Il diritto di promuovere il rinnovo delle rappresentanze unitarie spetta alle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, nonché alla rappresentanza sindacale unitaria uscente.

3. Il diritto di presentare le liste compete altresì, oltre ai soggetti di cui al comma 1, a forme associative o a comitati di lavoratori

dell'unità produttiva o amministrativa cui aderisca, mediante firme apposte in calce alla lista, non meno del 3 per cento degli occupati nell'unità stessa. Nelle unità con un numero di aventi diritto al voto superiore a duemila, il requisito è stabilito in cento deleghe o firme, alle quali si aggiunge un numero di deleghe o firme pari all'1 per cento della quota eccedente i duemila occupati.

Art. 3.

(Disciplina elettorale)

1. I contratti nazionali o gli accordi interconfederali, stipulati dai sindacati di cui all'articolo 8, stabiliscono la disciplina del procedimento elettorale per le rappresentanze sindacali unitarie, garantendo l'attuazione dei seguenti principi:

a) riconoscimento dell'elettorato attivo e passivo a tutti i lavoratori;

b) espressione da parte dei lavoratori di un voto personale, eguale, libero e segreto;

c) adozione di un sistema elettorale proporzionale puro a liste concorrenti;

d) periodicità triennale delle elezioni;

e) svolgimento delle elezioni entro un periodo dell'anno definito e circoscritto, comunque non superiore a tre mesi per ciascun comparto contrattuale;

f) svolgimento delle operazioni di voto entro il termine strettamente necessario alla partecipazione della totalità degli aventi diritto al voto;

g) invalidità della consultazione nel caso abbiano partecipato al voto meno della metà degli aventi diritto; in tal caso la rappresentanza sindacale unitaria rimane in carica fino alla proclamazione dei risultati delle nuove elezioni, da tenersi entro i successivi tre mesi; la seconda consultazione è valida qualunque sia il numero degli aventi diritto che abbiano partecipato al voto;

h) partecipazione alle operazioni di voto e di scrutinio, in ogni seggio elettorale, di un rappresentante per ciascuna lista;

i) equa rappresentanza tra gli eletti di lavoratrici e lavoratori;

l) decadenza delle rappresentanze sindacali unitarie elette in caso di mancato rinnovo entro tre mesi dalla scadenza del mandato;

m) modalità di svolgimento e forme di pubblicità delle elezioni interaziendali, per le unità che occupano fino a quindici dipendenti.

2. Della indizione delle elezioni di cui al presente articolo è data tempestiva notizia al datore di lavoro, il quale è tenuto a mettere a disposizione locali e attrezzature idonei allo svolgimento delle stesse.

3. I soggetti di cui all'articolo 2 sono legittimati ad avvalersi della procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, per rimuovere eventuali ostacoli frapposti dal datore di lavoro all'indizione e allo svolgimento delle elezioni nonché alla proclamazione dei risultati.

4. La commissione elettorale, che garantisce il regolare andamento delle varie fasi e proclama i risultati delle elezioni, è composta da un rappresentante effettivo per ciascuna delle liste presentate. Per ciascuna lista presentata è nominato, contestualmente, un rappresentante supplente.

5. Il giudice del lavoro è competente sulle controversie concernenti le elezioni di cui al presente articolo. La domanda relativa a tali controversie non è procedibile se non quando sia esaurito il procedimento innanzi ai comitati paritetici provinciali di cui al comma 7 dell'articolo 8 o siano, comunque, decorsi trenta giorni dalla data di presentazione dell'istanza ai comitati stessi. L'istanza ai comitati paritetici è presentata entro quindici giorni dalla data di svolgimento delle elezioni cui si riferisce. I comitati paritetici si pronunciano sull'istanza adottando delibera-

zioni motivate. Ove ritengano infondata l'istanza, la rigettano. Ove la ritengano fondata, la accolgono, eventualmente procedendo alla rettifica del risultato elettorale o all'annullamento delle operazioni elettorali.

6. I comitati paritetici provinciali di cui al comma 7 dell'articolo 8 comunicano, entro trenta giorni, i risultati elettorali al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), che provvede alla loro pubblicazione in un apposito bollettino entro il mese di gennaio di ciascun anno.

7. Decorso il termine di diciotto mesi dalla sua costituzione, su richiesta di un terzo dei lavoratori aventi diritto al voto, la rappresentanza sindacale unitaria è tenuta a promuovere 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 immediate nuove elezioni.

Art. 4.

(Composizione della rappresentanza sindacale unitaria)

1. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi, la rappresentanza sindacale unitaria di cui all'articolo 1 è composta:

a) nelle unità produttive o amministrative fino a quindici addetti, da un massimo di due componenti;

b) nelle unità produttive o amministrative da sedici a cinquanta addetti, da un massimo di tre componenti;

c) nelle unità produttive o amministrative da cinquantuno a duecento addetti, da un massimo di cinque componenti;

d) nelle unità produttive o amministrative da duecentouno a tremila addetti, dal numero di componenti di cui alla lettera c), cui si aggiunge un componente ogni cento addetti o frazione di cento;

e) nelle unità produttive o amministrative con più di tremila addetti, dal numero di componenti di cui alla lettera d), cui si aggiunge un componente ogni duecento addetti o frazione di duecento.

2. Nell'ambito delle rappresentanze sindacali unitarie, i lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri possono eleggere propri rappresentanti, mediante la presentazione di liste sottoscritte da almeno il 7 per cento degli appartenenti alla categoria, ai quali spettano i diritti e le prerogative di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300. È esclusa, per essi, l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, secondo periodo. Qualora il numero dei quadri occupati nell'unità produttiva o amministrativa raggiunga o superi il 2 per cento del totale degli addetti, la composizione della rappresentanza sindacale unitaria deve essere tale da garantire nel proprio ambito almeno un rappresentante della categoria.

3. Per l'elezione dei rappresentanti della categoria di cui al comma 2 si procede all'istituzione di apposito collegio, rispetto al quale esercitano l'elettorato attivo e passivo solo gli appartenenti alla categoria stessa.

4. I dirigenti possono costituire proprie rappresentanze autonome, mediante la presentazione di liste sottoscritte da almeno il 10 per cento degli appartenenti alla categoria. A tali rappresentanze spettano i diritti e le prerogative di cui al titolo III della legge 20 maggio 1970, n. 300. È esclusa, per essi, l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 3, secondo periodo.

5. Ai fini del calcolo degli addetti, si tiene conto dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con contratti di formazione e lavoro e di apprendistato e con contratti a tempo determinato di durata superiore a sei mesi oppure, nel settore agricolo, anche per fasi lavorative significative di durata inferiore, individuate dalla contrattazione collettiva anche aziendale, nonché dei lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo, dei la-

voratori a tempo parziale e dei lavoratori collocati in cassa integrazione.

6. Le rappresentanze sindacali unitarie possono promuovere forme di coordinamento con le rappresentanze sindacali dei lavoratori inquadrati con contratti di parasubordinazione, che si costituiscano all'interno della medesima unità produttiva o amministrativa.

Art. 5.

(Diritti delle rappresentanze sindacali unitarie e dei loro componenti)

1. Alle rappresentanze sindacali unitarie spettano i diritti alla contrattazione, con l'assistenza delle associazioni sindacali rappresentative che hanno negoziato e sottoscritto i contratti nazionali applicati ai lavoratori delle unità produttive ed amministrative, i diritti all'informazione previsti da norme e da contratti collettivi, nonché quelli già previsti dalle medesime fonti in favore delle rappresentanze sindacali aziendali. I contratti collettivi nazionali possono stabilire modalità con le quali le rappresentanze sindacali unitarie esercitano l'attività contrattuale nelle materie rinviate ad accordi decentrati.

2. Salvo migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva, alle rappresentanze sindacali unitarie inoltre competono:

a) il diritto di informazione, con modalità e periodicità individuate in sede di contrattazione tra le parti, in materia di:

1) bilancio e conto consuntivo, andamento gestionale e piani programmatici dell'impresa con particolare riferimento alle innovazioni tecnologiche;

2) programmi di investimento previsti;

3) evoluzione occupazionale aziendale ed eventuali percorsi di mobilità;

4) programmi di formazione previsti;

5) sicurezza e ambiente di lavoro;

6) applicazione della normativa relativa alle pari opportunità per le lavoratrici;

b) il diritto di convocare assemblee, ai sensi dell'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

c) il diritto di promuovere *referendum*, ai sensi dell'articolo 21 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

d) il diritto di affissione, di cui all'articolo 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

e) il diritto di disporre di locali idonei, di cui all'articolo 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. Ai componenti la rappresentanza sindacale unitaria si applicano le disposizioni di cui agli articoli 18 e 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni. Per l'esercizio del loro mandato essi possono usufruire di permessi retribuiti, con le modalità previste dal quarto comma dell'articolo 23 della citata legge n. 300 del 1970, e di permessi non retribuiti, ai sensi dell'articolo 24 della medesima legge.

4. Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti e dagli accordi collettivi di lavoro, l'ammontare dei permessi retribuiti di cui al comma 3 non può essere inferiore, nel suo complesso:

a) nelle unità produttive o amministrative fino a duecento addetti, alle ore annue corrispondenti al numero che si ottiene moltiplicando per tre il totale degli addetti dell'unità di riferimento;

b) nelle unità produttive o amministrative con più di duecento addetti, alle ore di cui alla lettera a), alle quali si aggiungono ulteriori ore annue in ragione di:

1) novantasei ore ogni cento addetti o frazione di cento, per la quota di addetti compresa fra duecentouno e tremila;

2) novantasei ore ogni duecento addetti o frazione di duecento, per la quota di addetti superiore a tremila.

5. Le ore di permesso complessive sono attribuite per due terzi alla rappresentanza sindacale unitaria, che ne fruisce secondo le modalità stabilite nel proprio regolamento

di funzionamento, e per un terzo alle organizzazioni sindacali rappresentative, in proporzione al numero di aderenti nell'unità produttiva o amministrativa.

6. Lo stesso criterio di cui al comma 5 si applica per la ripartizione delle ore di assemblea retribuite.

7. Nelle unità amministrative alle quali si applica il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, i permessi retribuiti competono nell'ambito del monte ore complessivo stabilito ai sensi del medesimo decreto legislativo.

8. I componenti degli organi direttivi provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali rappresentative di cui all'articolo 8 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le disposizioni dell'articolo 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

9. I diritti e le prerogative di cui al comma 1 vengono prorogati per un periodo massimo di tre mesi.

10. Per la tutela dei diritti di cui ai commi 1, 2 e 3, nonché per la tutela della libera esplicazione della sua attività di rappresentanza e di contrattazione aziendale, la rappresentanza sindacale unitaria è legittimata a ricorrere all'azione di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Art. 6.

(Diritti delle associazioni sindacali)

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le associazioni sindacali rappresentative hanno diritto di usufruire di un idoneo locale comune per le riunioni, alle condizioni di cui all'articolo 27 della citata legge n. 300 del 1970, e di appositi spazi per le affissioni, nonché di indire assemblee fuori dell'orario di lavoro, secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. Ad esse possono essere attribuite dai medesimi contratti collettivi

condizioni più favorevoli. Il diritto di convocare assemblee fuori dell'orario di lavoro compete, nella fase elettorale, anche ai soggetti che abbiano presentato liste ai sensi dell'articolo 2.

2. I diritti attribuiti ai sindacati rappresentativi sono esercitati a mezzo di rappresentanti designati, entro limiti numerici determinati dalla contrattazione collettiva; i nominativi dei rappresentanti sono comunicati al datore di lavoro e ad essi compete la tutela prevista dagli articoli 18, 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

Art. 7.

(Competenza della magistratura del lavoro)

1. Il giudice del lavoro è competente per ogni controversia relativa all'applicazione della presente legge e delle relative norme di attuazione.

Art. 8.

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

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del presente articolo, hanno diritto a partecipare alla contrattazione collettiva del comparto o dell'area contrattuale di riferimento.

2. Fino allo svolgimento delle elezioni delle nuove rappresentanze sindacali unitarie sono considerati rappresentativi a livello nazionale, regionale e provinciale solo i sindacati firmatari di contratti e accordi nazionali, regionali, provinciali e aziendali applicati nell'unità produttiva o amministrativa, nonché le organizzazioni sindacali monocategoriali dei quadri presenti nel CNEL.

3. Successivamente alla scadenza di cui al comma 2, si considerano rappresentativi ai

vari livelli di cui al medesimo comma, fatto salvo il caso di cui al comma 4, i sindacati che nel rispettivo ambito nazionale, territoriale o aziendale abbiano nel comparto o nell'area contrattuale una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle adesioni, desunte dal numero delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali, rispetto al totale degli iscritti dell'ambito considerato, nonché dal numero di sottoscrizioni di cui all'articolo 9, commi 1 e 4, nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, rispetto al numero dei voti espressi nell'ambito considerato. Rimane fermo per le organizzazioni sindacali rappresentative delle categorie dei dirigenti e dei quadri il riferimento per tali percentuali agli appartenenti alle categorie stesse e la citata percentuale del 5 per cento è elevata al 7 per cento.

4. Alle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche riconosciute si applicano i criteri di cui all'articolo 43, comma 13, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. È considerata rappresentativa la confederazione sindacale che esprime federazioni o sindacati rappresentativi ai sensi della presente legge, operanti in almeno tre ambiti di contrattazione nazionale.

6. La raccolta dei dati sulle adesioni alle organizzazioni sindacali è assicurata dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, tramite le direzioni provinciali del lavoro, entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

7. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie sono istituiti, presso le direzioni provinciali del lavoro, i comitati paritetici provinciali e, presso il CNEL, il comitato paritetico nazionale, ai quali partecipano le organizzazioni sindacali riconosciute rappre-

sentative ai sensi della presente legge, nei rispettivi ambiti territoriali. I comitati provinciali verificano i dati e dirimono le eventuali controversie a livello provinciale ed aziendale. Il comitato paritetico nazionale opera con riferimento agli ambiti regionali e nazionali.

8. I comitati di cui al comma 7, ciascuno per il proprio ambito territoriale procedono alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Ai fini della misurazione del dato associativo, non sono prese in considerazione le adesioni a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore alla metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

9. I comitati di cui al comma 7 deliberano sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle adesioni. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere espresso da un'apposita commissione costituita presso il CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta.

10. I comitati paritetici provinciali ed il comitato paritetico nazionale di cui al comma 7 sono tenuti a fornire alle organizzazioni sindacali adeguate forme di informazione ed accesso ai dati sulle adesioni, nel rispetto del codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Art. 9.

(Adesione alle organizzazioni sindacali)

1. Ai sensi dell'articolo 1260 e seguenti del codice civile, il lavoratore può cedere all'organizzazione sindacale cui è iscritto il suo credito per salari e stipendi futuri, nella misura corrispondente ai contributi dovuti.

2. La cessione del credito di cui al comma 1 ha validità quadriennale. In caso di revoca, comunicata per iscritto al datore di lavoro, essa cessa di avere efficacia a far data dal sessantesimo giorno successivo.

3. Ai fini della verifica del dato associativo, il datore di lavoro è tenuto a comunicare ai comitati paritetici provinciali di cui al comma 7 dell'articolo 8 i dati relativi alle iscrizioni alle rispettive organizzazioni sindacali. I comitati paritetici provinciali trasmettono, a loro volta, al comitato paritetico nazionale, di cui al medesimo comma 7 dell'articolo 8, i dati così raccolti.

4. Resta valida ogni forma di adesione dei lavoratori alle organizzazioni sindacali, diversa da quanto disposto dal comma 1.

5. Ai fini della determinazione dei requisiti di rappresentatività delle organizzazioni sindacali, sono comunque valide forme di adesione alle organizzazioni medesime, diverse da quanto disposto dal comma 1, purché raccolte con modalità certificabili e riversate in appositi fondi delle organizzazioni stesse.

6. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, previa consultazione dei sindacati e delle confederazioni rappresentative a livello nazionale, emana un decreto contenente i criteri e le modalità relativi alla certificazione delle forme di adesione di cui ai commi 4 e 5.

Art. 10.

(Efficacia dei contratti collettivi)

1. I contratti collettivi nazionali producono effetti nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti, pubblici o privati, qualora siano sottoscritti da organizzazioni sindacali dei lavoratori che rappresentano nel loro complesso almeno il 51 per cento dei lavoratori, inteso come media tra dato associativo e dato

elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito. Gli accordi stipulati dalle rappresentanze sindacali unitarie nelle unità produttive o amministrative obbligano i datori di lavoro alla loro osservanza nei confronti di tutti i lavoratori.

2. Ai contratti collettivi di cui al comma 1 si applicano le disposizioni dell'articolo 2077 del codice civile.

3. I contratti collettivi nazionali di cui al comma 1, nonché i contratti aziendali, sono immediatamente produttivi di effetti.

4. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative ai sensi dell'articolo 8 disciplinano, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le modalità di esercizio della consultazione dei lavoratori in materia di verifica risolutiva dei contratti di cui al comma 3, sulla base dei seguenti criteri:

a) possibilità che la richiesta di consultazione provenga dalle organizzazioni firmatarie dei contratti;

b) possibilità che la richiesta di consultazione provenga da una o più organizzazioni sindacali rappresentative o da un *quorum* significativo di rappresentanti eletti o di lavoratori interessati;

c) diritto di tutti i lavoratori di partecipare alla consultazione;

d) definizione del termine entro cui la consultazione deve essere richiesta e del tempo necessario per il suo svolgimento, che ha luogo comunque non oltre sessanta giorni dalla stipula del contratto, prevedendo in ogni caso un termine non inferiore a trenta giorni per la raccolta delle sottoscrizioni di cui alla lettera b);

e) chiarezza del quesito da sottoporre ai lavoratori;

f) definizione dei *quorum* di partecipazione e di espressione della volontà dei lavoratori, ai fini della validità della consultazione;

g) definizione delle modalità di organizzazione e pubblicità della consultazione;

h) definizione delle modalità delle operazioni di voto e di scrutinio, al fine di garantire la segretezza dell'espressione della volontà dei lavoratori.

5. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 4, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 8, emana, nei tre mesi successivi, un regolamento contenente la disciplina della consultazione dei lavoratori sulla base e in coerenza con i criteri di cui al medesimo comma 4.

6. Le modalità di organizzazione delle eventuali consultazioni dei lavoratori sono definite in sede di contrattazione tra le parti.

Art. 11.

(Rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro)

1. Ai fini della determinazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro, a livello nazionale, regionale e provinciale, si tiene conto del numero delle imprese associate, del personale impiegato presso le stesse imprese, nonché della diffusione territoriale di queste ultime.

Art. 12.

(Norme transitorie e finali)

1. Le elezioni di cui all'articolo 1 devono essere effettuate entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge. Le rappresentanze eventualmente già elette in base a contratti o accordi collettivi vigenti decadono una volta insediate le rappresentanze sindacali unitarie elette ai sensi dell'articolo 1.

2. Nella prima fase di applicazione della presente legge, trascorsi sei mesi dalla data

di entrata in vigore della stessa, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, da emanare nei successivi sessanta giorni, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori, le organizzazioni sindacali monocategoriali dei quadri presenti nel CNEL e le organizzazioni sindacali rappresentative dei datori di lavoro, stabilisce le modalità per la elezione delle rappresentanze sindacali unitarie, garantendo l'attuazione dei principi di cui al comma 1 dell'articolo 3 e tenendo conto della disciplina contrattuale prevalente in materia.

3. Il decreto di cui al comma 2 si applica esclusivamente nei casi in cui i contratti collettivi di cui all'articolo 3, comma 1, o eventuali accordi tra le parti che integrano i contratti collettivi nazionali precedentemente stipulati, manchino o non rechino disposizioni sufficienti in relazione ai principi di cui al medesimo comma 2.

4. Il primo mandato delle rappresentanze sindacali unitarie può essere fissato con durata ridotta, rispetto al termine ordinario di tre anni, al fine di consentire l'attuazione di quanto disposto dall'articolo 3, comma 1, lettera *e*).

5. Le forme di adesione alle organizzazioni sindacali attualmente vigenti e, comunque, diverse da quelle previste dai commi 1, 4 e 5 dell'articolo 9, mantengono la loro efficacia per un periodo di quattro anni a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge.

6. Fino alla piena attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 8, comma 3, l'assistenza alle rappresentanze sindacali unitarie nella contrattazione di cui all'articolo 5, comma 1, è prestata anche dalle organizzazioni sindacali monocategoriali dei quadri presenti nel CNEL.

