

SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

N. 72

DISEGNO DI LEGGE

d’iniziativa del senatore MALABARBA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 28 APRILE 2006

Norme in materia di rappresentanza sindacale
per lavoratrici e lavoratori

INDICE

Relazione	<i>Pag.</i>	3
Disegno di legge	»	4
Allegato	»	10

ONOREVOLI SENATORI. - La rappresentanza e la democrazia nei luoghi di lavoro rappresentano un problema cruciale che in questa fase storico-politica rischia di essere vanificato o ridotto ad aspetto secondario della vita sociale del Paese. Si tratta invece di un problema scottante, oltre che cruciale, che si trascina da anni in un percorso accidentato, attraverso sentenze della Corte costituzionale e *referendum*.

Occorre dare discontinuità alla logica oppressiva e disumanizzante del mercato, con le sue esigenze e pretese di soggetto unico della storia e con le conseguenti mortificazioni che ciò induce nella vita delle lavoratrici e dei lavoratori. Occorre rovesciare questa logica, per favorire l'affermazione di un ordine sociale diverso, incentrato sui soggetti, sostenuto da esercizi costanti di autonomia e autodeterminazione. Proprio da qui, da questa esigenza, scaturisce la centralità della rappresentanza, questione di primaria importanza perché decide degli assetti sociali e concorre a determinarli.

Il quesito «chi rappresenta chi e come» coinvolge in particolare e specificamente l'esperienza femminile. Si pone il problema di come evitare che alla storica esclusione delle donne dai luoghi sociali e produttivi si associ (per quelle presenti in tali luoghi, che sono, malgrado tutto, numerose) una condizione di cancellazione per omologazione all'uomo, per dissoluzione della soggettività sociale e politica delle lavoratrici nei meccanismi della rappresentanza cosiddetta generale, in realtà maschile. L'esperienza femminile della rappresentanza è, per l'appunto, questa: nella società costruita sul modello unico/universale maschile è in atto un concetto di rappresentanza per cui, ricevuta la potestà di rappresentare, il rappresentante assorbe in sé il rappresentato, senza alcuna possibilità di articolazione né di percorso relazionale tra i due

soggetti. Questa modalità vede il soggetto maschile occupare l'intera scena sociale nelle figure del delegato e del rappresentante sindacale e la donna essere incapsulata in un meccanismo che la riduce a dato sociologico del lavoro e a numero della manodopera impiegata.

Il presente disegno di legge si prefigge per questo, nell'ambito del riconoscimento dell'autonomia e dell'autogoverno dei soggetti reali, in particolare sul quel fondamentale versante dell'esistenza rappresentato dal lavoro, di rendere evidente il carattere diversamente sessuato del lavoro maschile e del lavoro femminile e l'asimmetria storico-sociale e giuridica che da questa diversità ha avuto corso, con l'evidente esito di uno svantaggio intrinseco e perdurante per la parte femminile della società e dunque del lavoro. Porre al centro la condizione di vita dei lavoratori e delle lavoratrici, di donne e uomini in carne ed ossa, e su ciò incentrare i rapporti di lavoro, facendo perno proprio sulle differenti esperienze di vita che occorrono agli uomini e alle donne.

Per questo occorre una rappresentanza elettiva e non presupposta in modo corporativo, che dia la possibilità di iniziativa a gruppi di lavoratori e lavoratrici per la presentazione di liste di candidati, con la previsione di due livelli di contrattazione e il riconoscimento di capacità contrattuale in capo alle rappresentanze sindacali unitarie, la durata triennale del mandato la previsione della necessità di rinnovo alla scadenza.

La disciplina delle elezioni è essenziale. Il diritto infatti non esiste a prescindere dalle procedure che ne garantiscono l'attuazione. Un diritto è tale quando è certo e incondizionato, perciò le modalità del suo esercizio devono essere fissate per legge e occorre prevedere una precisa clausola antidiscriminatoria per le donne.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

*(Diritto di associazione
e di attività sindacale)*

1. L'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 14. - *(Diritto di associazione e di attività sindacale)* - 1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale è garantito a lavoratrici e lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro».

Art. 2.

(Elezione dei rappresentanti)

1. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«Art. 19. - *(Elezione dei rappresentanti)* - 1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di costituire nelle unità produttive o amministrative di imprese o enti privati e pubblici o pubbliche amministrazioni loro rappresentanti elette o eletti su base proporzionale. Il voto è segreto. Tutte le lavoratrici e i lavoratori che prestano attività lavorativa a qualunque titolo nell'unità produttiva godono dell'elettorato attivo e passivo.

2. L'iniziativa della elezione delle rappresentanti o dei rappresentanti aziendali può essere assunta da una delle associazioni sindacali che abbiano negoziato e sottoscritto contratti collettivi applicati nell'unità produttiva o amministrativa ovvero da comitati di lavoratrici o lavoratori ai quali aderisca almeno il 3 per cento degli addetti. L'iniziativa è corredata da una lista di candidate o candi-

dati sottoscritta dai presentatori in numero non inferiore al 3 per cento degli aventi diritto al voto e comunque in numero non superiore a 100.

3. Possono essere presentate liste di sole candidate o di soli candidati. In questo caso il numero minimo di presentatrici o presentatori si calcola nella percentuale del 3 per cento rispettivamente delle donne addette e degli uomini addetti nell'unità produttiva fermo in ogni caso il numero massimo di 100.

4. Le modalità di elezione sono stabilite nel regolamento elettorale di cui all'allegato alla presente legge. Le rappresentanti o i rappresentanti elette o eletti godono dei diritti e delle garanzie previste dai titoli II e III della presente legge. Le ore di permesso retribuite destinate ai rappresentanti non possono essere inferiori a dieci ore mensili e possono essere fruite congiuntamente da elette o eletti della medesima lista.

5. Le elezioni devono essere indette ogni tre anni a cura della rappresentanza uscente ovvero da uno dei soggetti di cui al comma 2».

2. L'allegato di cui al comma 4 dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, è pubblicato in allegato alla presente legge.

Art. 3.

(Contenzioso)

1. L'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente:

«Art. 28. - *(Repressione della condotta antisindacale)* - 1. Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti a impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, ovvero delle associazioni

sindacali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistere la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma 3. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

3. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto di cui al comma 1 o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

4. La materia elettorale disciplinata dalla presente legge e dal regolamento allegato può essere oggetto, in caso di violazioni commesse dal datore di lavoro, di ricorso secondo le previsioni del presente articolo. In tal caso il diritto di azione spetta alle rappresentanze sindacali aziendali, alle organizzazioni sindacali e ai presentatori di lista».

Art. 4.

(Diritti di contrattazione)

1. I rappresentanti sindacali aziendali hanno diritto di negoziare con il datore di lavoro i contratti collettivi aziendali. Inoltre i rappresentanti possono pattuire e sottoscri-

vere clausole di esecuzione e specificazione di materie disciplinate dai contratti collettivi nazionali e territoriali.

2. I contratti collettivi aziendali di cui al comma 1 sono stipulati per iscritto. Devono essere applicati, a parità di condizioni, a tutti i lavoratori a qualunque titolo occupati in azienda. Sostituiscono di diritto le clausole difformi dei contratti individuali, salvo che queste non contengano condizioni speciali di miglior favore per i lavoratori. Non possono però derogare a disposizioni più favorevoli ai lavoratori previste da leggi e da contratti collettivi nazionali e territoriali.

3. Ai fini della stipula e della approvazione dei contratti collettivi aziendali i rappresentanti sindacali aziendali hanno il compito di elaborare una piattaforma su cui dovranno consultare i lavoratori: questi ultimi daranno indicazioni vincolanti sull'ipotesi di accordo e sui limiti del relativo mandato. Il contratto collettivo aziendale è applicabile a tutti i lavoratori e deve essere reso noto nel suo testo integrale in apposita assemblea convocata dalla rappresentanza sindacale aziendale entro cinque giorni dalla sua approvazione, o comunque nel tempo strettamente compatibile con la complessità dell'organizzazione produttiva. Esso diventa efficace immediatamente dopo l'approvazione da parte dei lavoratori cui deve essere applicato, mediante espressione di voto che rappresenti la maggioranza assoluta di coloro cui è applicabile.

4. Il contratto collettivo nazionale può essere sottoposto a verifica dei lavoratori interessati per la sua approvazione o abrogazione entro trenta giorni dalla sua stipula a richiesta di almeno un terzo delle rappresentanze sindacali aziendali del settore. Nel caso in cui la maggioranza assoluta dei voti validamente espressi si pronunzi contro l'accordo, questo perde efficacia fin dal momento della sua conclusione. Fino alla stipula di nuovo contratto rimane in vigore il contratto precedente. Il successivo contratto stipulato è anch'esso sottoposto a *referendum* abrogativo qualora

ciò venga richiesto da un terzo delle rappresentanze sindacali aziendali del settore.

5. Il datore di lavoro che abbia sottoscritto contratti collettivi aziendali diversi da quelli previsti al comma 1 deve estendere a tutti i lavoratori i trattamenti più favorevoli eventualmente previsti in tali contratti, e ciò anche in caso di loro impugnazione da parte delle rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 5.

(Diritti di informazione)

1. Alla rappresentanza sindacale spettano i diritti di informazione e consultazione previsti da norme legali e contrattuali nazionali e comunitarie. Per la tutela di tali diritti e per la tutela della libera esplicazione dell'attività di rappresentanza e di contrattazione aziendale i rappresentanti sindacali aziendali possono ricorrere all'azione di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 3 della presente legge.

2. I rappresentanti sindacali aziendali devono comunque essere informati dalle aziende su:

a) previsioni produttive articolate per settore con particolare riferimento alle innovazioni tecnologiche e alle conseguenti ricadute occupazionali. I dati devono essere scomputati per sesso e per settore di attività con specificazione di: quantità di assunzioni, titolo di studio richiesto, livello categoriale, entità della retribuzione, percorso previsto di carriera;

b) programmi di investimenti e disinvestimenti per settori di attività aziendale; eventuali fenomeni di decentramento parziale o totale di attività aziendale e conseguenti ricadute occupazionali nell'unità produttiva di provenienza e in quella di destinazione. I dati devono essere scomputati per sesso e per settore di attività;

c) previsione di assunzioni e livelli occupazionali, titoli richiesti, formazione previ-

sta, percorso di carriera, tempi previsti, mansioni ai vari livelli di carriera, classificazione categoriale, retribuzione. I dati devono essere tutti scomputati per sesso;

d) eventuali fenomeni di mobilità prevista fra i diversi settori aziendali. I dati devono essere scomputati per sesso con menzione di: mansione di provenienza, mansione di destinazione, livello categoriale e retributivo sia di provenienza che di destinazione;

e) previsione di ricorso alla cassa integrazione guadagni con specificazione del numero totale di ore e del rapporto fra personale attinto e numero totale delle ore; informazioni sulla motivazione organizzativa e produttiva, sui settori aziendali attinti e sui piani di ristrutturazione e risanamento per i settori coinvolti. Per il personale coinvolto devono essere forniti dati scomputati per sesso relativi a qualifiche professionali e mansioni di adibizione, reparto, eventuale mobilità aziendale;

f) piano delle rotazioni nelle sospensioni in cassa integrazione guadagni o in solidarietà, frequenza della rotazioni e totale del personale coinvolto, distinto per sesso; previsione di rientro del personale sospeso. I dati devono essere scomputati per sesso, qualifiche, mansioni e reparto. Le stesse informazioni devono essere fornite per i casi di pre-pensionamento e messa in mobilità.

3. Le notizie di cui al comma 2, lettere da *a)* a *g)*, devono essere fornite con cadenza annuale entro il 31 dicembre di ciascun anno.

ALLEGATO

(articolo 2, comma 2)

«ALLEGATO

*(articolo 19, comma 4,
della legge 20 maggio 1970, n. 300)*

REGOLAMENTO ELETTORALE

Norme per la elezione della rappresentanza sindacale aziendale*Art. 1. - Indizione delle elezioni.*

1. L'elezione della rappresentanza sindacale aziendale è indetta con richiesta scritta al datore di lavoro da uno dei soggetti legittimati dalla legge. In caso di rinnovo della rappresentanza, le liste dovranno essere presentate almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. La richiesta deve essere corredata da una lista di candidati da affigersi, a cura del datore di lavoro, in luogo accessibile a tutti.

3. Dall'affissione della lista decorre il termine di giorni trenta durante il quale possono essere presentate altre liste comunicate ed affisse con le medesime modalità.

Art. 2. - Liste elettorali.

1. Le liste dei candidati presentate da associazioni e rappresentanze sindacali o da gruppi di lavoratori devono essere firmate, per presentazione, da un numero di elettori non inferiori al 3 per cento degli aventi diritto al voto e comunque non superiore a cento. Non è ammessa la firma di più liste.

2. Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista, i membri della Commissione elettorale e del Comitato elettorale.

3. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al comma 2, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui all'articolo 6, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste. In caso di mancata opzione, il candidato non può essere eletto e il suo nome viene cancellato dalle liste.

4. Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre un terzo il numero dei componenti la rappresentanza aziendale sindacale da eleggere nel collegio.

Art. 3. - Comitato elettorale.

1. Scaduto il termine per la presentazione delle liste, i firmatari di ciascuna lista possono, entro tre giorni, designare due rappresentanti per la costituzione del Comitato elettorale.

2. Il Comitato elettorale fissa la data delle elezioni non oltre trenta giorni dalla sua costituzione, ne stabilisce ogni modalità, sovrintende alle relative operazioni, richiede al datore di lavoro un elenco aggiornato degli elettori di cui ogni lavoratore può prendere visione.

Art. 4. - Diritto di voto.

1. A tutti i lavoratori a qualunque titolo occupati nell'unità produttiva, compresi i lavoratori il cui rapporto versi in stato di sospensione, è riconosciuto l'elettorato attivo e passivo. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà degli aventi diritto al voto in ciascun collegio.

Art. 5. - Collegi elettorali.

1. Il Comitato elettorale, previa consultazione dei lavoratori, nel caso in cui il numero degli eleggibili sia superiore a 6, procede alla formazione di collegi elettorali distinti per aree professionali o gruppi omogenei, in proporzione alla distribuzione del personale tra le suddette aree o gruppi.

2. Nelle unità produttive ed amministrative cui siano adibiti lavoratori della categoria dei quadri in numero non inferiore al 5 per cento del complesso degli addetti, e comunque a cinque unità lavorative, è costituito un collegio riservato ai quadri. Il numero degli eleggibili in tale collegio è pari al 10 per cento degli eleggibili previsti dalla legge e si cumula, in aumento, al loro numero.

Art. 6. - Commissione elettorale.

1. Il Comitato elettorale designa anche fra i propri membri la Commissione elettorale, formata da un rappresentante per ogni lista, che ha compiti di:

- a) verificare la valida presentazione delle liste;
- b) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto;
- c) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- d) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati.

Art. 7. - *Luogo e calendario della votazione.*

1. Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

2. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante affissione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 8. - *Seggio elettorale.*

1. Il seggio è composto da almeno due scrutatori e da un presidente, nominati dalla Commissione elettorale anche fra i propri componenti.

2. A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

3. Il seggio deve inoltre disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 9. - *Svolgimento delle operazioni di voto.*

1. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste in ordine di presentazione con la stessa evidenza. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal presidente del seggio.

2. Il voto viene espresso ponendo un segno sull'intestazione della lista prescelta. Le preferenze per i candidati potranno essere pari ad un massimo di un terzo degli eleggibili. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.

3. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta segni di individuazione. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10. - *Riconoscimento degli elettori.*

1. Gli elettori, per essere ammessi al voto, devono esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tali circostanze deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

2. Il presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco degli elettori del seggio, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 11. - *Operazione di scrutinio.*

1. Le operazioni di scrutinio avranno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

2. Al termine dello scrutinio, cui possono presenziare gli elettori, viene redatto a cura del presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, in cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni. Esso verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, eccetera) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

3. La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma 2 provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida della rappresentanza sindacale aziendale sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 12. - *Attribuzione dei seggi.*

1. Ciascuna lista ha diritto a tanti posti per quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero di voti da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra i voti validi ed il numero degli eligendi. I posti rimasti vacanti per insufficienza di quozienti elettorali saranno attribuiti alle liste, comprese quelle che non hanno raggiunto il quoziente, che hanno riportato i maggiori resti.

2. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficienti all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

3. La Commissione elettorale provvede, all'atto della chiusura degli scrutini, alla immediata proclamazione degli eletti, - dandone atto a verbale - e ad affiggere, in appositi spazi, l'elenco dei voti e delle percentuali conseguiti da ciascuna lista.

Art. 13. - *Ricorso al Comitato elettorale.*

1. Trascorsi cinque giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi.

2. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale la conclusione alla quale è pervenuta.

Art. 14. - *Convalida delle elezioni.*

1. Alla rappresentanza sindacale aziendale è riservata la convalida della elezione dei propri componenti.

Art. 15. - *Norme penali.*

1. Si applicano alle elezioni delle rappresentanze sindacali le norme di cui agli articoli 96, 97 e 100, del testo unico delle leggi recanti norme per la elezione della Camera dei deputati, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 marzo 1957, n. 361, e successive modificazioni».

