

# SENATO DELLA REPUBBLICA

————— XII LEGISLATURA —————

**N. 1388**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d'iniziativa del senatore LA LOGGIA**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 16 GENNAIO 1995**

---

**Norme relative alle rappresentanze sindacali**

---

ONOREVOLI SENATORI. - La crisi delle istituzioni nella Repubblica italiana ha tra le sue principali cause la mancata attuazione di parti rilevanti della Costituzione.

Molte le responsabilità, molti gli artifici di un degrado sociale che, avviato al superamento, ha poi visto interrotti gli sforzi nella ricerca di un quieto vivere che ha consentito per decenni alla partitocrazia di prosperare ed ai sindacati di non compiere per intero il loro dovere a difesa dei reali e concreti diritti dei lavoratori, consentendo loro di raggiungere un equilibrato incremento per partecipare in modo equo al crescente benessere sociale.

L'articolo 39 della Costituzione, che pure suscitò appassionati dibattiti nei lavori preparatori della Costituente e che tutti i padri del Sindacato italiano auspicarono attuato per regolarizzare i rapporti tra le organizzazioni sindacali e i cittadini lavoratori, è uno degli esempi più significativi di ciò che avrebbe potuto essere e non è stato.

Come è noto la Costituente, con l'articolo 39, si interessò al sindacato in maniera concisa, ma certamente non superficiale né vaga. Le buone intenzioni dei «padri fondatori» naufragarono però sugli scogli della guerra fredda che trasformò l'Italia in un paese di frontiera. L'articolo 39 adombra un sindacato molto diverso dall'attuale, che giuridicamente veste gli abiti dell'associazione di fatto. Tuttavia la constatazione che l'articolo è stato accantonato non ne sminuisce la portata, che era nel 1947 ed è ancora oggi assolutamente innovativa.

Il dibattito dottrinario e sindacale di questi ultimi anni è tornato infatti ad evidenziare la necessità di una puntuale definizione delle regole del gioco, indipendentemente dalla situazione dei rapporti di forza in campo. E ciò al fine di attribuire caratteristiche di civile, regolata convivenza ad una realtà che, per sua natura, nasce e si

alimenta nel conflitto di interessi fra parti sociali diverse.

V'è inoltre da considerare che, soprattutto a partire dagli anni '80, il venire meno di quello che taluno ha definito «collante ideologico» ha fatto riemergere le mai sopite rivalità tra organizzazioni sindacali ed ha portato alla luce la preoccupante carenza di rappresentatività delle stesse.

In questo contesto, già di per se confuso, la mancanza di regole rende talvolta incerta l'individuazione dei soggetti legittimati alla trattativa, problematica la composizione delle controversie, difficoltosi la proclamazione e lo svolgimento degli scioperi.

Occorre, infatti, tenere in debito conto che la legge n. 300 del 1970 (Statuto dei lavoratori) non ha mai preteso di esaurire il tema sindacale, puntando unicamente alla tutela della libertà e dignità del lavoratore, al rafforzamento del principio di libertà sindacale e, solo in subordine, a proporsi come sostegno delle organizzazioni sindacali, peraltro adottando come cardine (articolo 19) il concetto ambiguo e limitativo di «rappresentanze sindacali aziendali operanti nell'ambito: a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale; b) delle associazioni non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva».

Si era introdotto in tal modo, limitando fortemente la certezza del diritto, quel principio di presunzione di rappresentatività che non poche storture ha creato nel corso degli anni e che è in aperto contrasto con il disegno adombrato dal dettato costituzionale.

La questione della rappresentatività era ben presente al sindacato che, già nel 1991 (intesa quadro CGIL, CISL, UIL sulle rappresentanze sindacali unitarie), pose il pro-

blema della democrazia, tentando di sciogliere il nodo del proprio involuto rapporto con associati e non.

A quell'intesa hanno fatto da cornice svariati progetti di legge di diversa estrazione ideologica e politica, tutti portatori della stessa carente impostazione concettuale, con limiti vistosi sul piano della democrazia e della linearità d'impostazione. Essi prevedono infatti una più ampia rappresentatività di base, ma lo fanno a fronte di vertici sindacali nazionali invariati sia nei modi d'elezione che nelle prerogative.

Alle intenzioni lodevoli seguono dunque risultati ambigui tanto sul piano della democrazia interna quanto su quello del diritto. E si lascia che il solco che separa il sindacato dai lavoratori diventi più profondo.

Dalle rappresentanze sindacali unitarie così intese i datori otterrebbero un risparmio in termini di costi per le libertà sindacali e forse anche un vantaggio in termini di controparti aziendali più omogenee e malleabili. I lavoratori avrebbero invece l'illusione di una maggiore democrazia, ma dovrebbero in realtà registrare la disfatta del sindacato-associazione e la definitiva, surrettizia affermazione del solo sindacato-istituzione. È davvero questo ciò che si vuole?

La sfida che si cela dietro la necessaria riforma dei sindacati in senso costituzionale consiste nel mettere a punto nuove forme di aggregazioni in grado di percepire, con costante sensibilità e prontezza, le aspirazioni e le attese sempre mutevoli proposte dall'incessante evoluzione sociale.

Regole certe, conformi alla lettera ed allo spirito della massima fonte del diritto, non soffocano - come forse si teme - ma esaltano quei principi di democrazia, trasparenza e giustizia sociale a cui la Costituzione si ispira.

Dalla lettura dell'articolo 39, dalla riflessione sulla lettera e sullo spirito dello stesso, nonché dai verbali dei lavori della III sottocommissione della Costituente, discendono alcune delle seguenti considerazioni.

La registrazione presso gli uffici locali o centrali deve essere obbligatoria per legge. Per la Costituzione un sindacato non registrato non ha personalità giuridica e dunque non può esercitare le attribuzioni da essa previste. L'intenzione del costituente è di fare sì che lo Stato non si ponga come censore dell'organizzazione sindacale ma come garante della sua «libera vita democratica».

I sindacati debbono avere statuti ispirati al principio democratico. Da ciò consegue la predominanza dell'assemblea dei soci su tutti gli altri organi e la necessità che le decisioni più importanti siano approvate da essa.

Una organizzazione sindacale che abbia personalità giuridica non può esimersi dall'obbligo di certificare e rendere pubblico il proprio bilancio.

La Costituzione si pone il problema della rappresentanza legale della categoria solo in quanto il sindacato viene chiamato ad operare scelte pattizie *erga omnes*.

Il principio di libertà di associazione sindacale non presuppone alcuna soglia minima di rappresentatività (tanto meno se si tratta di rappresentatività riservata «pro quota»), in quanto i sindacati possono essere in numero illimitato per ogni categoria. Dal principio di pluralità discende che, per la Costituzione, ogni sindacato rappresenta solo i propri iscritti.

Dal punto precedente deriva anche che una legge che intenda disciplinare i rapporti sindacali in Italia deve necessariamente stabilire le modalità di certificazione del numero degli iscritti (verifica della consistenza associativa).

Ai fini strettamente contrattuali i sindacati di categoria devono dare vita, con un numero di membri proporzionale a quello degli iscritti, a rappresentanze unitarie aziendali (R.U.A.) abilitate alla stipula dei CCNL.

Ai fini della contrattazione aziendale i sindacati di categoria devono dare vita, con un numero di membri proporzionale a quello degli iscritti, a rappresentanze unitarie aziendali (R.U.A.).

Nell'un caso e nell'altro, perchè la rappresentatività *erga omnes* sia compiuta, v'è necessità della verifica referendaria del consenso come istituto di chiusura del percorso negoziale e/o contrattuale.

La Costituzione non prevede rappresentanze sindacali unitarie nella singola unità produttiva. Al livello di base la funzione del sindacato è limitata alla cura dei rapporti con gli associati ed alla gestione in sede locale delle normative contrattuali nazionali ed aziendali. Una cosa in altri termini è il sindacato-associazione, di cui le rappresentanze sindacali aziendali sono la migliore espressione, ed altra cosa è l'organismo sindacale istituzionalmente preposto a contrattazioni *erga omnes*. La Costituzione dice che solo allora e solo per questa funzione occorre approntare precise regole e garanzie per i lavoratori.

In applicazione dei principi esposti il presente progetto di legge, suddiviso in nove capi, riconosce e consolida il tradizionale ruolo associativo delle organizzazioni sindacali registrate, in un contesto di trasparenti e precisi percorsi di democrazia interna di cui si rendono garanti organismi dello Stato.

Per quanto attiene la rappresentatività *erga omnes* essa viene resa «compiuta» in due tempi. Prima attraverso il meccanismo della partecipazione proporzionale dei vari sindacati all'organismo unitario abilitato alla contrattazione sia aziendale che nazionale, e poi attraverso una puntuale verifica referendaria del consenso da parte di tutti i lavoratori interessati.

Il capo I individua gli ambiti di applicazione (sia in aziende private che nella pubblica amministrazione) e pone il basilare obbligo di registrazione, individuandone il percorso.

Il capo II tratta della costituzione, degli ambiti di intervento e delle risorse del sindacato-associazione, di cui il Ministero del lavoro e della previdenza sociale certifica annualmente la consistenza numerica degli associati.

Il capo III individua analoghi ambiti per le rappresentanze sindacali interaziendali.

Il capo IV definisce la costituzione, le modalità di elezione, gli ambiti di intervento e le risorse della rappresentanze unitarie aziendali abilitate alla stipula dei contratti collettivi aziendali. Segnatamente l'articolo 10 dispone l'elezione, proporzionale al numero degli aderenti, di rappresentanze unitarie aziendali attribuendo ai soli iscritti il diritto ad eleggere. E ciò in quanto la piena rappresentanza *erga omnes* si perfeziona in un secondo momento, cioè quando tutti i lavoratori interessati al contratto vengono chiamati ad esprimere la propria adesione a mezzo del *referendum* (vedi capo VII).

Il capo V disegna equivalenti campi di applicazione e di intervento per le rappresentanze unitarie interaziendali.

Il capo VI detta norme sulle rappresentanze unitarie nazionali abilitate alla contrattazione di categoria, individuandone le modalità di elezione, gli ambiti di intervento e le risorse. Coerentemente alle previsioni del comma 4 dell'articolo 39 della Costituzione, le rappresentanze unitarie nazionali sono individuate come organismi del sindacato-istituzione. Esse hanno perciò diritto ad accedere ad una rappresentatività tale da abilitarle alla trattativa. Rappresentatività che diviene completamente *erga omnes*, e dunque completa nei confronti di tutta la categoria di riferimento, solo dopo l'approvazione referendaria di tutti gli addetti.

Il capo VII, per quanto riguarda le assemblee, predisponde (articolo 20) garanzie democratiche più ampie rispetto alle previsioni dell'articolo 20 della legge n. 300 del 1970. Disciplina poi l'istituto del *referendum* e prevede il ricorso al pretore dei singoli iscritti in caso di violazione di leggi o statuti.

Il capo VIII - responsabilità patrimoniali - obbliga il sindacato al deposito ed alla pubblicità del bilancio. Un atto dovuto se si tiene conto che le organizzazioni sindacali hanno beneficiato con apposite leggi di risorse pubbliche delle quali, evidentemente, devono essere tenute a rendere pubblicamente conto.

XII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Il capo IX prevede limitazioni temporali all'elettorato passivo di esponenti sindacali. E ciò al fine di tenere separati interessi di

natura diversa, anche a tutela dei candidati che non possono fruire di analoga base elettorale di partenza.

**DISEGNO DI LEGGE**  
—

## CAPO I

## AMBITO DI APPLICAZIONE

## Art. 1.

*(Ambito di applicazione)*

1. Le disposizioni contenute nella presente legge si applicano in tutte le unità produttive o amministrative quali sedi, stabilimenti, filiali o uffici autonomi delle imprese di tutti i settori di lavoro, compresi quelli della pubblica amministrazione e delle aziende autonome dello Stato e degli enti locali.

## Art. 2.

*(Obbligo di registrazione)*

1. L'organizzazione sindacale è libera. Considerata la particolare natura delle associazioni sindacali, alle stesse è fatto obbligo di deposito dello statuto e di registrazione dell'organizzazione presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

2. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati contengano norme chiare e rigorose a garanzia della democrazia interna.

3. Gli statuti sindacali devono essere approvati con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, previo parere del Consiglio di Stato.

## Art. 3.

*(Costituzione delle RSA)*

1. Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) possono essere costituite ad inizia-

tiva dei lavoratori, in ogni unità produttiva di cui all'articolo 1, ovvero in ogni sua sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupi più di otto dipendenti, nonchè, per la pubblica amministrazione, in ogni unità amministrativa.

## CAPO II

### RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

#### Art. 4.

##### *(Ambiti di intervento)*

1. Fanno capo alle rappresentanze sindacali aziendali i diritti di informazione, consultazione, parere e proposta previsti dalla legge e da contratti ed accordi collettivi di lavoro, nonchè i compiti che ne conseguono in tutti i casi in cui ne siano titolari rappresentanze sindacali d'impresa o di unità produttiva o amministrativa.

2. Gli iscritti alle rappresentanze sindacali aziendali eleggono, a scadenza triennale, in maniera diretta ed a scrutinio segreto, i rappresentanti unitari aziendali spettanti alla propria organizzazione sindacale, secondo le previsioni degli articoli 10 e 11.

#### Art. 5.

##### *(Libertà sindacali)*

1. I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, ai permessi sindacali retribuiti e non retribuiti previsti dagli articoli 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dagli accordi collettivi in vigore, qualora più favorevoli.

#### Art. 6.

##### *(Contributi sindacali)*

1. Il diritto a percepire le ritenute percentuali sul salario e sulla pensione è ricono-

sciuto a tutti i sindacati che abbiano depositato lo statuto ed ottenuto la registrazione presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 7.

*(Durata dell'iscrizione)*

1. La procedura di accettazione dell'adesione alle rappresentanze sindacali aziendali deve essere fondata sul silenzio-assenso, con la previsione, in caso di dissenso, di motivate decisioni contro le quali sia ammesso ricorso in sede giurisdizionale.

2. All'articolo 26 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«L'indicazione delle organizzazioni sindacali a cui i lavoratori presenti nell'unità produttiva intendono destinare i contributi sindacali ha validità annuale».

3. Decadono dalla qualifica di iscritto e, conseguentemente, dall'elettorato attivo e passivo, coloro che siano stati condannati con sentenza definitiva per reati che comportino la perdita dell'elettorato passivo.

Art. 8.

*(Certificazione dell'iscrizione)*

1. La certificazione delle iscrizioni avviene annualmente, attraverso gli uffici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

2. I datori di lavoro, l'INPS ed i fondi pensione autonomi hanno l'obbligo di inviare agli uffici di cui al comma 1 gli elenchi delle persone per cui effettuano le trattative sindacali.

3. Le certificazioni di cui ai commi 1 e 2 sono pubbliche.

## CAPO III

RAPPRESENTANZE SINDACALI  
INTERAZIENDALI

## Art. 9.

*(Costituzione delle rappresentanze sindacali interaziendali)*

1. Nelle imprese o unità produttive ed amministrative il cui livello di occupazione sia inferiore a quello previsto dall'articolo 3, comma 1, ma in cui siano occupati almeno cinque dipendenti, i lavoratori possono concorrere alla elezione di rappresentanze sindacali interaziendali secondo modalità, ambiti e zone di riferimento stabiliti negli accordi collettivi.

2. I rappresentanti sindacali interaziendali debbono essere dipendenti di una delle imprese interessate.

3. Competono alle rappresentanze sindacali interaziendali, ed ai loro dirigenti, gli stessi compiti, diritti e libertà previsti per le rappresentanze sindacali aziendali.

## CAPO IV

RAPPRESENTANZE UNITARIE  
AZIENDALI

## Art. 10.

*(Costituzione delle rappresentanze unitarie aziendali)*

1. Nelle imprese o unità produttive ed amministrative in cui siano presenti una o più organizzazioni sindacali registrate, con una o più rappresentanze sindacali aziendali, gli iscritti di queste ultime possono concorrere ad eleggere direttamente ed a scrutinio segreto una rappresentanza unitaria aziendale in proporzione al loro rispettivo numero, certificato secondo quanto previsto dall'articolo 8.

## Art. 11.

*(Modalità di elezione)*

1. Il numero dei rappresentanti unitari aziendali per ciascuna azienda o unità produttiva è proporzionale a quello degli addetti ed è fissato negli accordi o nei contratti collettivi di lavoro.

2. Le rappresentanze unitarie aziendali (RUA) durano in carica tre anni.

3. Le elezioni delle RUA vengono indette da quelle uscenti almeno un mese prima della scadenza del mandato.

4. Entro dieci giorni dalle elezioni delle nuove RUA, quelle uscenti devono comunicare alle aziende i nominativi dei nuovi eletti.

5. Qualora le RUA in carica non provvedano nel termine stabilito ad indire le elezioni o rifiutino o omettano la comunicazione di cui al comma 4, le elezioni dovranno essere indette dal sindacato registrato con maggior numero di iscritti in azienda. Allo stesso compete l'onere della eventuale mancata comunicazione di cui allo stesso comma 4.

6. I dirigenti delle RUA possono essere revocati, con voto diretto e segreto, prima del termine, per deliberazione conforme di almeno il 50 per cento più uno degli iscritti a tutte le organizzazioni sindacali che hanno concorso all'elezione. La richiesta di convocazione dell'assemblea degli iscritti per la revoca dei dirigenti della RUA, firmata da almeno un terzo degli iscritti alle organizzazioni sindacali interessate, deve essere inviata alle rispettive segreterie nazionali. L'assemblea verrà indetta dai dirigenti della RUA in carica o dalla segreteria nazionale del sindacato con maggior numero di iscritti in azienda.

7. Nel caso di cessazione, comunque determinata, di uno o più dirigenti della RUA, e sempre che la cessazione riguardi almeno la metà di essi, si procederà al reintegro del numero dei dirigenti previsti facendo subentrare nelle cariche coloro che avevano riportato nell'ordine il maggior numero di voti in occasione dell'ultimo rinnovo delle cariche.

8. Qualora, invece, la cessazione, comunque determinata, riguardi almeno la metà dei dirigenti della RUA, si dovrà provvedere al rinnovo di tutte le cariche su iniziativa dei dirigenti della RUA non cessati o, in difetto, dal sindacato maggiormente rappresentativo in azienda.

Art. 12.

*(Ambiti di intervento)*

1. Fanno capo alle rappresentanze unitarie aziendali la stipula dei contratti collettivi aziendali, interventi aziendali in materia di integrazioni salariali, disciplina della mobilità, riduzione del personale, localizzazione degli impianti, consistenza e struttura dell'occupazione in azienda, programmi di assunzione, scelte e innovazioni produttive, commerciali, tecnologiche, gestionali ed organizzative, l'introduzione di nuovi metodi lavorativi e di nuovi processi di produzione, regimi retributivi, di orario e di flessibilità delle prestazioni, attività formative, condizioni ambientali.

2. L'inadempimento da parte dell'azienda degli obblighi previsti dalla legge, da accordi o contratti collettivi di lavoro, relativamente alle prerogative di cui al comma 1, costituisce impedimento o limitazione del diritto di attività sindacale ai sensi dell'articolo 28, della 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 13.

*(Risorse e libertà sindacali)*

1. Le rappresentanze unitarie aziendali fruiscono di risorse e libertà sindacali destinate loro dai sindacati registrati che hanno concorso all'elezione.

2. Ciascun sindacato registrato contribuirà con risorse e libertà sindacali in proporzione agli iscritti rappresentati e comunque in misura tale da consentire alle RUA di svolgere pienamente i loro compiti.

## CAPO V

RAPPRESENTANZE UNITARIE  
INTERAZIENDALI

## Art. 14.

*(Rappresentanze unitarie interaziendali)*

1. Nelle imprese o unità produttive ed amministrative il cui livello di occupazione sia inferiore a quello previsto dall'articolo 3, comma 1, i rappresentanti sindacali interaziendali dei sindacati registrati eleggono rappresentanti unitari interaziendali nel numero previsto dagli accordi o dai contratti collettivi e, per ciascuna organizzazione sindacale, proporzionalmente agli iscritti rappresentati, così come previsto dall'articolo 10 per le rappresentanze unitarie aziendali.

## Art. 15.

*(Modalità di elezione, ambiti di intervento, risorse)*

1. Le modalità di elezione delle rappresentanze unitarie interaziendali sono le stesse previste all'articolo 11 per le rappresentanze unitarie aziendali.

2. Gli ambiti di intervento delle rappresentanze unitarie interaziendali sono gli stessi previsti all'articolo 12.

3. Le rappresentanze unitarie interaziendali fruiscono di risorse e libertà sindacali secondo le modalità e nelle proporzioni previste all'articolo 13.

## CAPO VI

RAPPRESENTANZE UNITARIE  
NAZIONALI

## Art. 16.

*(Rappresentanze unitarie nazionali)*

1. I sindacati registrati, al fine di stipulare contratti collettivi nazionali di lavoro

con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie a cui il contratto si riferisce, eleggono i propri rappresentanti alle RUA ciascuno per proprio conto ed in proporzione al numero degli iscritti certificati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

2. Il numero complessivo dei rappresentanti unitari nazionali per ciascuna categoria viene stabilito con appositi accordi fra i sindacati registrati presenti nelle singole categorie, le corrispondenti associazioni datoriali ed il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

#### Art. 17.

##### *(Modalità di elezione)*

1. Le rappresentanze unitarie nazionali (RUN) durano in carica per un periodo massimo di quarantotto mesi.

2. I rappresentanti nelle RUN che spettano a ciascun sindacato nazionale, registrato in base al numero degli iscritti certificati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, vengono eletti a scrutinio segreto dall'assemblea dei delegati ai rispettivi congressi nazionali.

#### Art. 18.

##### *(Ambiti di intervento)*

1. Le rappresentanze unitarie nazionali difendono gli interessi economici, morali e assistenziali, sia collettivi che individuali, di tutti i lavoratori delle categorie di riferimento.

2. Stipulano i contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Intervengono in materia di integrazione salariale, disciplina della mobilità, riduzione del personale, localizzazione degli impianti, consistenza e struttura dell'occupazione del settore, programmi di assunzione, scelte e innovazioni produttive, commerciali, tecnologiche, gestionali e organizzative, introduzione di nuovi metodi lavorativi e di nuovi processi di produzione, re-

gimi retributivi, di orari e di flessibilità delle prestazioni, attività formative, condizioni ambientali.

Art. 19.

(Risorse)

1. Le rappresentanze unitarie nazionali fruiscono di risorse e libertà sindacali destinate loro dai sindacati registrati che hanno concorso all'elezione.

2. Ciascun sindacato registrato contribuirà con risorse proporzionali agli iscritti rappresentati e comunque in misura tale da consentire alle rappresentanze unitarie nazionali di svolgere pienamente i loro compiti.

CAPO VII

GARANZIE DEMOCRATICHE

Art. 20.

(Assemblea)

1. All'articolo 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«L'assemblea può essere inoltre richiesta da un numero di lavoratori pari ad un quinto del totale degli addetti dell'unità produttiva o amministrativa. Il computo delle dieci ore annue viene effettuato su base individuale.

Art. 21.

(Referendum)

1. Il contratto o accordo collettivo di lavoro nazionale o aziendale acquista efficacia vincolante per tutti gli occupati solo in seguito ad approvazione da parte della maggioranza assoluta dei lavoratori interessati, mediante *referendum* indetti dai soggetti firmatari.

2. Il contratto o accordo collettivo di lavoro nazionale o aziendale continua a produrre i propri effetti dopo la scadenza o dopo la disdetta e comunque fino a che il nuovo contratto o accordo collettivo nazionale o aziendale non abbia ottenuto l'approvazione referendaria della maggioranza assoluta dei lavoratori interessati.

Art. 22.

*(Ricorso al pretore di singoli iscritti)*

1. Gli iscritti alle organizzazioni sindacali registrate possono, ove ritengano violate le norme di legge o statuarie concernenti la propria organizzazione, ricorrere al pretore in funzione di giudice del lavoro e richiedere la cassazione della violazione e la rimozione dei suoi effetti.

CAPO VIII

RESPONSABILITÀ PATRIMONIALI

Art. 23.

*(Responsabilità patrimoniali)*

1. È fatto obbligo ai sindacati registrati di deposito dei bilanci consuntivi annuali presso la Corte dei conti al cui controllo saranno sottoposti.

2. I bilanci dei sindacati registrati sono pubblici.

3. In considerazione delle particolari finalità e funzioni delle organizzazioni sindacali registrate, è fatto esplicito divieto alle stesse di costituire o partecipare a qualsiasi titolo ad associazioni o società a scopo di lucro.

CAPO IX

ELETTORATO PASSIVO

Art. 24.

*(Elettorato passivo)*

1. I dirigenti sindacali che abbiano fatto parte delle rappresentanze unitarie azien-

dali o nazionali o che comunque abbiano ricoperto incarichi locali, provinciali, regionali o nazionali, sono esclusi, rispettivamente, dall'elettorato passivo comunale, provinciale, regionale o nazionale a seconda del livello della carica sindacale ricoperta, per un periodo di cinque anni successivo alla scadenza dalla carica stessa.