CAMERA DEI DEPUTATI N. 2873

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE

Norme in tema di democrazia, rappresentanza e rappresentatività sindacali

Presentata il 5 luglio 1993

ONOREVOLI DEPUTATI ! — Con questa proposta di legge di iniziativa popolare, promossa dalla CGIL, viene offerta una risposta organica, il più possibile compiuta, nell'attuale quadro ordinamentale – pur tenendo conto della necessità di modificare anche l'articolo 39 della Costituzione – al problema, ormai indifferibile, della ricostruzione o creazione *ex novo* di regole certe ed adeguati strumenti di democrazia sindacale, sia nei luoghi di lavoro sia nelle relazioni collettive intercategoriali; ed ancora al problema della fissazione di regole e strumenti di trasparenza e verificabilità da parte degli interessati dell'azione sindacale di rappresentanza; di rafforzamento della presenza sindacale nel mondo delle piccole e piccolissime imprese; di riordino ed estensione dell'efficacia della contrattazione; di controllo, infine, della reale rappresentatività delle confederazioni ed orgarizzazioni sindacali.

Il superamento dell'attuale disciplina legislativa, che ha uno dei suoi fondamenti nell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e nel concetto di maggiore rappresentatività in essa contenuto – presunta e non verificata - costituisce, in vista di questi scopi, una sorta di precondizione che non comporta, di per sè, alcun giudizio negativo sulle scelte storicamente adottate, venti anni or sono, dal legislatore. Si trattò, allora, di una scelta di sostegno selettivo a quelle organizzazioni sindacali, anzitutto confederali, che l'evidenza dei risultati di una grande stagione rivendicativa indicava come sicuramente rappresentative degli interessi e della volontà di emancipazione delle

classi lavoratrici; di tale scelta va sottolineata la grande valenza ed effettiva portata di progresso, ma è altrettanto necessario riconoscere, ora, che il suo essere incompleta – non specificando le modalità di accertamento della rappresentatività – può fare insorgere pericoli di degenerazioni, in prosieguo di tempo, in corrispondenza del mutare della situazione sociale, economica e politica.

In questa mutata situazione, che ha costretto le organizzazioni sindacali ad alternare alla tradizionale contrattazione acquisitiva accordi aziendali di tipo gestionale e nazionali di riequilibrio e contenimento, ma anche di accettazione di sacrifici, la maggiore rappresentatività « presunta » può finire con il costituire, infatti, il vettore ed il simbolo di un potere paranormativo (spesso anche esplicitamente affermato da non poche leggi) di disposizione di diritti ed interessi di lavoratori, sia iscritti sia anche non iscritti, che si è tradotto, nella assenza di regole certe di conferimento e verifica del mandato negoziale, in un logoramento dei rapporti di fiducia con la base dei rappresentati.

Per altro verso, quel criterio legislativo, invece di favorire l'unità di azione ed organizzativa dei sindacati, l'ha spesso minata, togliendo credibilità, certezza e la necessaria irrevocabilità alle intese negoziali dirette a ricostruire modelli di rappresentanza unitari, in ragione del permanente diritto legale di ogni sindacato maggiormente rappresentativo, di ridar vita, in ogni momento, alla « propria » rappresentanza aziendale. È purtroppo accaduto, invero, che numerosi consigli di fabbrica siano entrati in grave crisi di rappresentanza, o abbiano finito addirittura per decadere a causa della decisione di una delle organizzazioni sindacali, che pur ne aveva propugnato la formazione, di ricostituire, ai sensi dell'articolo 19, la loro rappresentanza sindacale aziendale (RSA).

Da qui la necessità attuale di eliminare dati normativi ormai contraddittori con gli stessi scopi avuti di mira dal legislatore statutario, e di dare un nuovo fondamento universale, neutrale e certo – quale solo può essere assicurato dalla legge – alla rappresentanza e democrazia sindacale; riconoscendo, peraltro, lo spessore delle esigenze poste in luce dalle vicende socio-politiche dell'ultimo decennio, che non consentono più di risolvere il problema dell'investitura di poteri dell'organo rappresentativo e negoziale in termini meramente associativi.

Ciò è sopratutto vero nella dimensione aziendale, dove la natura dei problemi affrontati non consente di eludere la questione dell'universalità degli effetti, siano positivi o negativi, dell'azione sindacale, e dove, quindi, risulta politicamente, ma anche giuridicamente, necessario passare ad un'investitura elettiva dell'organo di rappresentanza.

La scelta primaria che così si compie è quella della previsione per legge dell'elezione di un organismo unitario di rappresentanza, cui demandare i diritti di contrattazione aziendale con efficacia generale, nonché di informazione, di consultazione e, in prospettiva, di codeterminazione (articoli 2 e 5 della proposta).

Questo, tuttavia, non significa, e non può significare, negazione del diritto di esistenza ed attività nei luoghi di lavoro del sindacato come associazione, perché, anzi, questo diritto può e deve essere garantito (ad esso è dedicato l'articolo 1 della proposta) in modo più certo ed ampio di quanto avvenisse con lo stesso Statuto dei lavoratori.

Quella scelta, poi, non significa neppure monopolio della fonte legislativa ad esclusione di quella negoziale nella disciplina delle rappresentanze unitarie nei luoghi di lavoro: la legge, in sintesi, costituisce solo una garanzia per i lavoratori di poter comunque contare su un organo di rappresentanza da loro eletto, senza impedire all'autonomia collettiva di creare essa, in via negoziale, altri modelli, il cui unico limite è, ovviamente, di non contraddire i princìpi di universalità democrazia, esigibilità della rappresentanza postulati dalla disciplina legale.

Logico corollario del pieno recupero da parte dei lavoratori del diritto di nominare i propri rappresentanti è, nella pro-

posta di legge, l'introduzione di regole certe circa il controllo sulle modalità di esercizio del loro potere rappresentativo, controllo che si esercita non solo *a posteriori*, con la possibilità di sottoporre gli accordi a verifiche con voto personale e segreto, ma anche in via preventiva e partecipativa, mediante l'approvazione delle piattaforme rivendicative e la determinazione dei limiti del mandato a stipulare.

Analoga ispirazione segue la proposta di legge con riguardo ai contratti di livello superiore a quello aziendale (articolo 8): ferma la possibilità di verifica successiva per l'espletamento della quale un ruolo importante è riconosciuto, nei luoghi di lavoro, alle rappresentanze unitarie elettive, è prevista l'innovativa possibilità di elezione di un comitato nazionale di delegati dei lavoratori, con compiti di affiancamento della delegazione trattante e di cura dell'effettivo apporto dei lavoratori interessati nella messa a punto della piattaforma rivendicativa e del mandato a sottoscrivere l'accordo.

Va ancora ricordato, per completare l'illustrazione generale e sintetica della proposta che la « maggiore rappresentatività » di confederazioni e sindacati resta prevista, per i più diversi fini e casi di interlocuzione tra forze sociali, in una miriade di leggi: per tale motivo la presente proposta si preoccupa (articolo 10) di trasformare la rappresentatività di una confederazione o di un sindacato da « presunta » in concreta e verificabile, ancorandola al positivo riscontro di un effettivo radicamento tra i lavoratori, dimostrato da indici di tipo elettivo, costituiti dai risultati ottenuti in determinate elezioni, o, secondariamente, di tipo associativo.

Importanza tutt'altro che secondaria hanno, ancora, alcune previsioni dirette a rafforzare la presenza sindacale nel settore delle piccole imprese, garantire la applicazione a tutti i lavoratori dei contratti nazionali, e a rafforzare l'efficacia della stessa contrattazione: si allude, da una parte, all'articolo 6 che disciplina la costituzione di rappresentanze unitarie interaziendali tra lavoratori dipendenti da imprese con meno di 15 addetti, e, dall'altra, all'articolo 7 che riformula in modo ampio e comprensivo discipline settoriali riguardanti l'obbligo di applicazione dei contratti collettivi a carico degli imprenditori che fruiscano di benefici ed incentivi pubblici di qualsiasi tipo, e all'articolo 9 che stabilisce un principio legale di ultrattività dei contratti collettivi.

Deve, infine, esser sottolineato come la proposta di legge si iscriva nella direttiva politica, adottata dal movimento sindacale confederale, di riunificazione del mondo del lavoro: le sue discipline, invero, si applicano, in linea di principio, non solo alle imprese, ma anche ai datori di lavoro privati non imprenditori e agli enti pubblici ed amministrazioni dello Stato.

Si comprende, dunque, alla luce di quanto ora esposto sugli scopi e sulla struttura d'insieme della proposta di legge, perché il suo articolo 1, che modifica formalmente l'articolo 14 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), sia dedicato ad una rinnovata e più ampia garanzia dell'associazionismo sindacale nei luoghi di lavoro. Nel sistema dello Statuto dei lavoratori si contrapponevano, da un lato, la « nuda libertà » costituzionale di associazionismo sindacale, garantita dalle sole norme antidiscriminatorie (articolo 15) e, dall'altro, i diritti e le garanzie positive a sostegno della presenza e attività sindacale, riservate però, ai soli soggetti contemplati nell'articolo 19, ossia alle RSA costituite nell'ambito di sindacati aderenti a confederazioni maggiormente rappresentative, o, comunque firmatarie di accordi nazionali o territoriali applicati nell'unità produttiva: diritti e garanzie sulla cui importanza è inutile soffermarsi e che riguardano principalmente il potere di indire assemblee, retribuite e non retribuite, il diritto di usufruire di una sede e di un albo sindacale, nonché di permessi ed aspettative per i dirigenti delle RSA, e notevoli garanzie in tema di trasferimenti e licenziamenti.

Questo sistema di sostegno (fortemente) selettivo che privilegia la maggior rappresentatività (presunta) di confedera-

zioni e sindacati, viene con l'articolo 1 della proposta completamente superato, perché la soglia del passaggio dalla garanzia della sola libertà associativa al suo positivo sostegno da parte dell'ordinamento, con l'attribuzione di quei poteri, diritti e garanzie, è ora costituita soltanto dalla sussistenza di un minimo di radicamento associativo tra gli addetti all'unità produttiva: ogni associazione sindacale, anche autonoma o meramente aziendale, che conti un numero di iscritti non inferiore al 5 per cento degli addetti, può costituire una rappresentanza associativa fornita di poteri e diritti e garanzie qualitativamente uguali a quelli già previsti dal titolo III dello Statuto dei lavoratori, anche se quantitativamente proporzionati, con riferimento ai permessi sindacali, all'ampiezza della base associativa.

Si ha, dunque, con il superamento del criterio selettivo, della maggiore rappresentatività presunta, un notevolissimo ampliamento delle garanzie positive dell'associazionismo sindacale, che, tra l'altro, risulta sicuramente idoneo a soddisfare la richiesta insita nelle proposte di *referendum* abrogativo dell'articolo 19, così da evitare la celebrazione.

Nelle sole unità produttive con meno di 200 addetti è previsto il diritto di costituire rappresentanze associative anche ad iniziativa dei sindacati firmatari dei contratti collettivi applicati nella unità produttiva, indipendentemente dal requisito della consistenza associativa, e ciò si spiega per la esigenza, che talvolta si presenta nella piccola impresa, di un innesco « esterno » all'inizio della presenza e attività sindacale nel luogo di lavoro.

Questa prima innovazione legislativa va raccordata, come si è sopra avvertito, con quella, fondamentale, contenuta nell'articolo 2, che sostituisce l'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, vero baricentro della proposta di legge, che introduce nel nostro ordinamento l'istituto della rappresentanza unitaria elettiva, organo di rappresentanza eletto da tutti gli addetti e per questo abilitato a gestire, anzitutto negozialmente, i loro interessi con atti ad efficacia generale.

Di centrale rilievo è la legittimazione attiva a pretendere l'elezione della rappresentanza unitaria: è sufficiente che lo richieda o una delle rappresentanze associative di cui all'articolo 1, o un sindacato firmatario di contratto collettivo applicato nel luogo di lavoro, o, comunque, il 5 per cento dei lavoratori.

La costituzione della rappresentanza unitaria nei luoghi di lavoro è immediatamente esigibile da parte di uno qualunque dei soggetti previsti dalla proposta di legge e quindi la richiesta, corredata dalla presentazione di una lista di candidati, attiva la procedura elettorale, senza possibilità di intralcio o veto da parte di chicchessia.

Non vi è, naturalmente, alcun obbligo da parte di rappresentanze associative già costituite di partecipare all'elezione con la presentazione di una propria lista concorrente, ma, evidentemente, ciò comporterebbe autoesclusione dalla rappresentanza unitaria, dalla sua attività, dai suoi specifici e peculiari poteri e diritti.

Per converso, la presentazione di una lista da parte di una rappresentanza associativa già costituita comporta, salvo disposizione contraria dell'associazione interessata, il trasferimento dei suoi poteri contrattuali ai rappresentanti eletti.

In sintesi, l'ampiezza e le multiformità della legittimazione attiva a pretendere la elezione, costituisce una convincente risposta al problema, decisivo, della sua effettiva « esigibilità », che viene ancora rafforzata dalla previsione dell'articolo 3, che rende perseguibile con il rapido ed incisivo procedimento dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori, ogni comportamento ostativo da chiunque posto in essere, e – innovazione importante – a richiesta di qualunque interessato.

Dal punto di vista strutturale, la fisionomia della rappresentanza unitaria si configura come un organo collegiale, eletto con sistema proporzionale, ma con possibile articolazione di collegi per categorie di lavoratori (operai, impiegati, quadri) e per gruppi professionali, con la importante innovazione della presenza garantita di personale femminile.

La consistenza numerica delle rappresentanze unitarie elettive varia a seconda del livello occupazionale dell'unità produttiva o amministrativa, ed è conformato in modo da equivalere, dal punto di vista degli oneri economici ricadenti sul datore di lavoro, a quelli discendenti attualmente dalla presenza nell'unità produttiva di sei RSA.

Non si tratta, a ben vedere, di un onere eccessivo per le imprese, se si pensa che la consistenza numerica della rappresentanza unitaria è comunque definita, mentre attualmente, il numero delle possibili RSA, con relativi diritti e garanzie, è « aperto », tanto che in alcune aziende pubbliche il loro numero ha superato la decina.

Va ancora ripetuto che la disciplina legislativa delle rappresentanze unitarie, completata dai regolamenti di elezione e funzionamento, è, bensì autosufficiente a garanzia di una vera esigibilità da parte dei lavoratori, ma non esclude intese negoziali rispettose dei suoi princìpi, che troveranno terreno fertile proprio nella esigenza di disegnare la struttura della rappresentanza nel modo più congruo alle caratteristiche dei singoli settori ed unità produttive.

Gli articoli 4 e 5 sono dedicati ai principali poteri e diritti delle rappresentanze unitarie elettive: diritti di contrattazione e diritti di informazione, consultazione e codeterminazione.

L'articolo 4 rende la rappresentanza unitaria elettiva titolare del potere di stipulare contratti aziendali con efficacia verso tutti i lavoratori occupati nell'impresa o unità produttiva ed amministrativa.

Una simile efficacia *erga omnes*, che riguarda non solo le clausole favorevoli, ma eventualmente anche quelle sfavorevoli, si giustifica, appunto, per la riconducibilità delle determinazioni della rappresentanza unitaria all'insieme dei lavoratori, in base al doppio vincolo della elettività della rappresentanza e della possibilità dell'insieme dei lavoratori di metter eventualmente nel nulla il contratto con votazione referendaria – a maggioranza – richiesta da un terzo dei lavoratori o dei rappresentati eletti.

Il potere negoziale riconosciuto alla rappresentanza unitaria non significa, però, estromissione dell'associazione sindacale dalla contrattazione aziendale, perché, anzi, esso può assistere la rappresentanza e, ove si tratti di clausole aziendali di specificazione o esecuzione di accordi nazionali, essere cofirmatario dell'accordo aziendale.

Più in generale, si è reso necessario, stante ormai la diversità strutturale degli agenti negoziali, regolare il rapporto tra contrattazione aziendale e quella nazionale, attraverso il riconoscimento a quella nazionale dell'inderogabilità *in peius* da parte della contrattazione aziendale, di cui la prima può determinare anche i possibili ambiti e competenze.

La possibilità, più teorica che pratica, invero, di concorso-conflitto tra il potere contrattuale della rappresentanza unitaria elettiva e quello di rappresentanze associative le quali, in ipotesi, non abbiano voluto prender parte alle elezioni, conservando il potere di stipulare contratti con efficacia limitata agli iscritti, è regolato con la previsione del diritto di ogni lavoratore di richiedere l'estensione dei benefici eventualmente ottenuti dalla rappresentanza associativa, e ciò allo scopo di impedire che essa possa agire da diversivo rispetto alle linee rivendicative della rappresentanza unitaria.

Nell'articolo 5 è contenuto l'elenco-base dei diritti di informazione e consultazione spettanti alla rappresentanza unitaria. Si tratta di un elenco che non vuole in alcun modo essere esaustivo, ma solo suppletivo e integrativo delle previsioni contrattuali presenti e future sulle medesime materie, anche se notevole caratteristica della disposizione è di non porre soglie occupazionali per la fruizione di quei diritti, come invece normalmente avviene nella contrattazione collettiva.

Con l'articolo 6 si apre, per così dire, la seconda parte della legge, quella che si occupa della dimensione e di problematiche « inter » e « super aziendali ». Lo stesso articolo 6 detta una regolamenta-

zione, solo all'apparenza complessa, per l'elezione di rappresentanze unitarie elettive, in ambiti composti da una pluralità di piccole imprese o unità produttive, ognuna con meno di 15 addetti, il che comporta anche l'esistenza di responsabilità solidali tra il datore di lavoro per la sopportazione dell'onere economico di permessi, aspettative, assemblee retribuite.

L'articolo 7 riproduce e sintetizza princìpi e discipline già sperimentati, con alterni esiti, al fine di estendere l'efficacia soggettiva dei contratti nazionali di lavoro, attraverso l'imposizione di tale specifico onere ai datori di lavoro che intrattengano rapporti contrattuali con le pubbliche amministrazioni o fruiscano di qualsivoglia incentivo e beneficio a carico della finanza pubblica. Notevole è la espressa previsione del diritto dei singoli lavoratori di far valere direttamente, in proprio favore, il rispetto dell'obbligo datoriale.

Fortemente innovativa, e di grande momento per l'affermazione di una democrazia sindacale che veda i lavoratori protagonisti dell'azione rivendicativa, è la disciplina prevista dall'articolo 8, riguardante la conclusione e l'approvazione dei contratti collettivi di livello superiore a quello aziendale, e, dunque, territoriale, nazionale o interconfederale. Viene prevista una partecipazione dei lavoratori alla elaborazione della piattaforma e alla trattativa di rinnovo dei contratti nazionali che si avvale della elezione di un comitato nazionale di delegati, normalmente in ragione di un delegato ogni 1.000 lavoratori appartenenti alla categoria, fino a trecentomila addetti, e un delegato ogni 2.000, al di sopra di trecentomila addetti.

Questo comitato, che nasce con l'obiettivo di affiancare le organizzazioni sindacali per tutta la fase contrattuale e che cessa di esistere con l'entrata in vigore del contratto, ha, tra gli altri, il compito di dare il mandato alla delegazione trattante per definire le ipotesi di accordo sulla base delle indicazioni vincolanti della consultazione dei lavoratori.

A questa prima modalità di partecipazione e controllo democratico, che riguarda la fase dall'elaborazione fino alla stipula dell'accordo, ne segue, eventualmente, un'altra successiva alla sottoscrizione dell'accordo stesso, la quale, di per sé, non è più sufficiente a determinarne l'entrata in vigore. Deve, infatti, trascorrere una *vacatio* di 20 giorni, entro la quale il 25 per cento dei delegati, o il 10 per cento dei lavoratori, può chiedere che si tenga, nei 30 giorni successivi, una verifica con voto personale e segreto in tutti i luoghi di lavoro della categoria interessata. Il contratto sottoscritto entra in vigore se la verifica non viene richiesta nei 20 giorni o, se richiesta, ove il contratto sia approvato dalla maggioranza dei lavoratori, e, in questo caso, dal momento della proclamazione dei risultati.

Nell'ipotesi che, per qualsiasi motivo, non si proceda alla costituzione del comitato nazionale dei delegati, la verifica successiva è non più solo eventuale, ma obbligatoria ed automatica, essendo mancata la prima fase partecipativa.

L'articolo 9 nell'introdurre (o piuttosto reintrodurre) nell'ordinamento una regola legale di ultrattività degli accordi, tende a dare la necessaria stabilità al sistema delle relazioni sindacali, che – come comprovato da recenti esperienze – risulta gravemente lesionato e destabilizzato da disdette negoziali che aprono vuoti improvvisi di disciplina in importanti materie.

Infine, per quanto riguarda l'articolo 10 se la « maggiore rappresentatività presunta » non può più essere fondante dei diritti di associazione né, tantomeno, di quelli di negoziazione, ciò non significa che il criterio di maggiore rappresentatività non possa tornare utile in molti altri campi e discipline, purché si tratti di rappresentatività misurata. L'indice di verifica che si è, dunque, scelto per le confederazioni, risulta tanto attendibile quanto necessariamente severo: occorre almeno il 10 per cento dei voti nella elezione dei membri sindacali degli organi futuri di controllo dell'INPS e dell'INPDAP.

Diversi e più articolati sono invece gli indici previsti per i sindacati di categoria: si combinano, invero, indici elettivi, con riguardo alla elezioni delle rappresentanze unitarie o del comitato dei delegati di cui all'articolo 8, la cui soglia è fissata al 5 per cento dei voti, e indici associativi ed organizzativi, attinenti al tasso di iscrizione al sindacato e alla diffusione sul territorio nazionale.

PROPOSTA DI LEGGE DI INIZIATIVA POPOLARE

—

ART. 1.

(Diritto di associazione ed attività sindacale).

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

« ART. 14. – *(Diritto di associazione ed attività sindacale).* —1. Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

2. Le associazioni sindacali che contino nella unità produttiva o amministrativa almeno il 5 per cento di iscritti sul totale degli addetti, possono designare, con le modalità previste dai rispettivi statuti, propri rappresentanti, i quali esercitano i diritti di cui agli articoli 25, 26 e 27 e godono delle tutele previste dagli articoli 18, 22, e 24, nonché di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato non inferiori ad un'ora all'anno per ogni delega conferita al datore di lavoro per le ritenute del contributo sindacale. Si considerano lavoratori addetti all'unità produttiva tutti i prestatori titolari di un rapporto di lavoro subordinato anche se a carattere speciale, a termine, a tempo parziale, con finalità particolari, ed anche se la sua esecuzione sia per qualunque ragione sospesa.

3. I rappresentanti designati ai sensi del comma 2 indicono assemblee di lavoratori, ai sensi dell'articolo 20, non retribuite o retribuite limitatamente a tre ore annue. Il diritto di indire assemblee può essere altresì esercitato dalle associazioni sindacali firmatarie di accordi e contratti nazionali o territoriali applicati nelle unità produttive ed amministrative. Le medesime associazioni possono esercitare il diritto di cui al comma 2 nelle unità produttive ed amministrative che occupano fino a 200 dipendenti.

4. Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi hanno diritto ai benefici previsti dal presente articolo almeno:

a) un rappresentante per ogni associazione nelle unità produttive o amministrative che occupano fino a 200 dipendenti;

b) un rappresentante ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti;

c) un rappresentante ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per ciascuna rappresentanza aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera *b)* ».

ART. 2.

(Rappresentanze unitarie).

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

« ART. 19. – *(Rappresentanze unitarie).* — 1. I lavoratori hanno diritto di costituire nelle unità produttive o amministrative di imprese o enti privati e pubblici o pubbliche amministrazioni una rappresentanza unitaria eletta su base proporzionale. Il voto è segreto e tutti i lavoratori godono dell'elettorato attivo e passivo.

2. L'iniziativa della elezione della rappresentanza unitaria può essere assunta da una delle associazioni di cui all'articolo 14, comma 2, ovvero da una delle associazioni sindacali che abbiano negoziato e sottoscritto contratti collettivi nazionali o territoriali applicati nella unità produttiva o amministrativa, ovvero da comitati di lavoratori ai quali aderiscano almeno il 5 per cento degli addetti. L'elezione non ha effetto se esprimono voti validi meno della metà degli aventi diritto.

3. Le modalità di elezione sono stabilite mediante appositi protocolli stipulati

tra le associazioni sindacali di cui al comma 2. I regolamenti contenuti nei protocolli devono garantire l'equilibrata presenza dei sessi nella rappresentanza e devono prevedere che, ai fini dell'equilibrata rappresentanza dei lavoratori con specifiche professionalità, o di altre minoranze, siano costituiti appositi collegi elettorali. In mancanza di protocolli di intesa si applica il regolamento elettorale di cui all'allegato A alla presente legge.

4. I rappresentanti del personale proclamati eletti dal comitato elettorale restano in carica tre anni senza possibilità di proroga e possono essere rieletti. Essi hanno diritto, oltre che alle garanzie di cui agli articoli 18, 22 e 24, a permessi retribuiti nella misura minima di 10 ore mensili; i permessi spettanti ai rappresentanti eletti in una medesima lista possono essere da loro utilizzati in modo cumulativo. L'elezione della nuova rappresentanza unitaria è indetta dalla rappresentanza uscente, o, in mancanza, da uno dei soggetti di cui al comma 2.

5. La presentazione da parte di una delle associazioni sindacali di cui al comma 2 della lista dei candidati comporta, in mancanza di espressa dichiarazione contraria dell'associazione presentatrice, l'attribuzione ai rappresentanti eventualmente eletti di tutti i diritti e le prerogative contrattuali spettanti alla rappresentanza associativa di cui all'articolo 14, comma 2.

6. Salva diversa e più favorevole previsione dei contratti collettivi possono essere eletti:

a) nelle unità produttive ed amministrative fino a 50 addetti: 4 rappresentanti;

b) nelle unità produttive ed amministrative fino a 200 addetti: 6 rappresentanti;

c) nelle unità produttive da 200 a 3000 addetti: 6 rappresentanti per ogni 300 o frazione di 300 addetti;

d) nelle unità produttive ed amministrative con più di 3000 addetti: in

aggiunta ai rappresentanti di cui alla lettera *c)*, 6 rappresentanti per ogni 500 addetti, o frazione di 500 oltre il livello occupazionale dei 3000 addetti.

7. Il numero dei rappresentanti eleggibili è aumentato almeno del 10 per cento, con eventuale arrotondamento per eccesso, nelle unità produttive nelle quali siano occupati lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, purché in percentuale non inferiore al 5 per cento dell'insieme dei dipendenti, e comunque nella consistenza minima di 5 unità lavorative, riservandosi, in tal caso, il suddetto incremento di seggi alla elezione, in apposito collegio, dei rappresentanti dei quadri.

8. I rappresentanti eletti costituiscono la rappresentanza unitaria che assume ogni decisione di sua competenza a maggioranza assoluta dei suoi componenti. La rappresentanza unitaria stabilisce entro trenta giorni dalla sua istituzione il regolamento per il funzionamento, in mancanza del quale si applica il regolamento di cui all'allegato B alla presente legge. Una volta costituita, la rappresentanza non può essere sciolta fino alla scadenza del termine triennale, se non per dimissioni di almeno il 50 per cento dei componenti, o quando lo richieda almeno la metà più uno dei lavoratori occupati nell'unità produttiva o amministrativa.

9. Nei gruppi di imprese, nelle imprese articolate in più unità produttive e nelle pubbliche amministrazioni possono essere costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie elette nelle unità produttive. Le modalità di designazione e le competenze di tali organismi di coordinamento sono stabiliti mediante appositi regolamenti deliberati dalle rappresentanze unitarie interessate. Le medesime disposizioni si applicano alle imprese e gruppi di imprese che operano in più Paesi della Comunità europea.

10. La rappresentanza unitaria ha il potere di indire assemblee dei lavoratori non retribuite o retribuite nei limiti di sette ore all'anno con le modalità previste dall'articolo 20. Assemblee interaziendali possono essere indette dagli orgarismi interaziendali di cui al comma 9.

11. Restano salvi gli accordi sindacali che disciplinano il diritto alla elezione di organismi unitari di rappresentanza, in conformità alla presente legge, prevedendo equivalenti garanzie di esigibilità ed universalità del suo esercizio e di democraticità dell'elezione ».

ART. 3.

(Contenzioso).

1. Qualsiasi impedimento frapposto dal datore di lavoro al diritto di indizione delle elezioni ed al loro regolare svolgimento costituisce comportamento antisindacale, ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ed in tal caso la legittimazione attiva è estesa ad ogni interessato.

2. Il pretore in funzione di giudice del lavoro del luogo in cui è situata l'impresa o l'unità produttiva o amministrativa decide con decreto, applicando la procedura di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sui ricorsi presentati da chiunque vi abbia interesse concernenti l'indizione delle elezioni, la rimozione di ostacoli da chiunque frapposti al loro svolgimento e la proclamazione dei risultati, nonché il funzionamento della rappresentanza unitaria costituita a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 2 della presente legge.

ART. 4.

(Diritti di contrattazione).

1. La rappresentanza unitaria ha diritto di negoziare con il datore di lavoro, secondo modalità definite nella contrattazione collettiva, contratti collettivi aziendali con l'assistenza delle associazioni sindacali che abbiano negoziato e sottoscritto i contratti collettivi nazionali e territoriali applicati ai lavoratori delle unità produttive ed amministrative. La rappresentanza unitaria e gli organismi locali delle associazioni sindacali firmatarie possono sot-

toscrivere congiuntamente 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 ai quali si riferiscono, sostituiscono di diritto le clausole difformi dei contratti individuali, salvo che queste non contengano condizioni speciali di miglior favore per i lavoratori. Essi non possono tuttavia derogare a disposizioni più favorevoli ai lavoratori previste da leggi o da contratti collettivi nazionali e territoriali a meno che ciò non sia espressamente previsto dalle leggi o dai contratti collettivi derogati.

3. Le modalità di stipulazione e di approvazione del contratto collettivo aziendale sono stabilite dal regolamento di funzionamento della rappresentanza unitaria, ferma, in ogni caso, la necessità di consultazione dei lavoratori sulla piattaforma, sull'ipotesi di accordo e per l'indicazione dei limiti del relativo mandato. Il contratto collettivo aziendale è applicabile a tutti i lavoratori, deve essere reso noto, nel suo testo integrale, in apposita assemblea convocata dalla rappresentanza unitaria entro cinque giorni dalla data della sua approvazione o comunque nel tempo strettamente compatibile con la complessità dell'organizzazione produttiva, ed è immediatamente efficace, salvo quanto previsto dal comma 4.

4. Su richiesta di un terzo dei lavoratori interessati o dei rappresentanti eletti il contratto collettivo aziendale può essere sottoposto a *referendum* risolutivo entro sette giorni dalla data della sua stipulazione e, nel caso che la maggioranza assoluta dei voti validamente espressi si pronunzi contro l'accordo, questo perde efficacia fin dal momento della sua conclusione.

5. Il datore di lavoro, che abbia sottoscritto contratti collettivi aziendali diversi da quelli previsti dal comma 1, non può riservare ai soli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti i trattamenti più favorevoli eventualmente previsti.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì ai rapporti di lavoro di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, *n. 29, salve le speciali discipline* contenute nel citato decreto legislativo n. 29 del 1993.

ART. 5.

(Diritti di informazione, consultazione e codeterminazione).

1. Alla rappresentanza unitaria spettano i diritti di informazione, consultazione e codeterminazione, previsti da norme nazionali e comunitarie e da contratti collettivi. Tali diritti possono essere esercitati anche mediante la costituzione di comitati paritetici. Per la tutela dei predetti diritti, nonché per la tutela della libera esplicazione della sua attività di rappresentanza e di contrattazione aziendale, la rappresentanza unitaria è legittimata a ricorrere all'azione di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. La rappresentanza unitaria deve essere comunque informata:

a) annualmente, sul bilancio e sull'andamento della gestione dell'impresa, mediante la trasmissione dei medesimi documenti, che sono portati a conoscenza dei soci, qualora l'impresa sia costituita in forma societaria;

b) annualmente, per esaminare le situazioni di fatto che ostacolano le pari opportunità delle lavoratrici e per concordare iniziative e programmi di riequilibrio anche ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125;

c) ogni trimestre, sui contratti di appalto e subappalto, con indicazione del numero di modalità di impiego del personale utilizzato e del trattamento applicato;

d) ogni mese, sull'evoluzione dell'occupazione aziendale, sul lavoro straordinario, con diritto di esame della relativa documentazione, sulle assunzioni con contratti di lavoro particolari, per i quali siano richieste la forma scritta o autorizzazioni amministrative o sindacali;

e) in tempo utile, sull'introduzione di innovazioni organizzative, nuovi macchinari, tecnologie e materie prime;

f) a richiesta, sull'ambiente di lavoro, sull'applicazione delle norme di sicurezza e sull'impiego di fattori nocivi.

3. Sulle materie di cui alle lettere *b)*, *d)*, *e)* ed *f)* la rappresentanza unitaria deve essere consultata prima della adozione di misure innovative, con l'assistenza, se lo richiede, di esperti incaricati dalla stessa rappresentanza. Le spese della consulenza, sempre che la natura delle misure in esame la renda necessaria, sono a carico del datore di lavoro.

4. Sulle materie oggetto di consultazione il datore di lavoro non può adottare decisioni prima che la rappresentanza unitaria abbia espresso la propria valutazione. La consultazione non può durare più di trenta giorni dalla comunicazione del datore di lavoro sulle materie di cui alle lettere *e)* ed *f)* e non più di tre giorni su quelle di cui alla lettera *d)*.

5. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare in via preventiva alla rappresentanza unitaria i criteri e le ragioni giustificative della eventuale concessione a singoli lavoratori, o a specifici gruppi, di condizioni economiche e normative di miglior favore. La rappresentanza unitaria esprime entro sette giorni il proprio parere sulla loro compatibilità con la parità di trattamento dei lavoratori, senza pregiudizio per i diritti e le azioni dei singoli.

ART. 6.

(Rappresentanze unitarie interaziendali).

1. Ad iniziativa dei lavoratori occupati in imprese o unità produttive con un numero di dipendenti inferiore a quello previsto dall'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché degli organismi locali delle associazioni sindacali di categoria di cui all'articolo 10, comma 2, possono essere indette elezioni di rappresentanti interaziendali del personale di più imprese o unità produttive, che nel complesso occupino più di 15 addetti anche se esclusiva-

mente o prevalentemente stagionali ed in tal caso i rappresentanti aziendali durano in carica per il massimo di un anno. Nel settore edile possono essere eletti rappresentanti interaziendali in ogni cantiere nel quale siano occupati più di 15 lavoratori, ancorché dipendenti da imprese diverse.

2. Le elezioni di cui al comma 1 sono validamente indette con l'invio a tutti i datori di lavoro compresi nell'ambito interaziendale considerato di apposita comunicazione sottoscritta dall'associazione locale richiedente o da almeno il 20 per cento dei lavoratori occupati in tale ambito interaziendale. La suddetta comunicazione è altresì inviata all'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione territorialmente competente.

3. In mancanza di regolamenti elettorali previsti dai contratti collettivi di categoria, trova applicazione il regolamento elettorale di cui all'allegato A alla legge 20 maggio 1970, n. 300, introdotto dalla presente legge.

4. Si applicano ai rappresentanti elettivi interaziendali, che devono essere dipendenti delle imprese interessate, le disposizioni di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 2 della presente legge, intendendosi sostituito il riferimento alle unità produttive con quello agli ambiti interaziendali individuati nelle comunicazioni di indizione delle elezioni.

5. L'onere economico per il pagamento dei permessi fruiti dai rappresentanti elettivi interaziendali è sostenuto in solido dalle imprese interessate, ed è ripartito tra esse in proporzione al numero degli occupati.

6. I lavoratori delle imprese e delle unità produttive di cui al comma 1 hanno diritto di riunirsi in assemblea durante l'orario di lavoro nel limite di dieci ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione. Tali assemblee sono convocate dai rappresentanti elettivi interaziendali ed hanno come ordine del giorno materie di interesse sindacale e del lavoro e si svolgono fuori dei luoghi di lavoro secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.

7. Il datore di lavoro che per impedire l'esercizio del diritto di elettorato attivo e passivo, o per ritorsione contro l'avvenuto esercizio, adotti provvedimenti discriminatori ai sensi dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero ne minacci l'adozione, è punito, salvo ogni diversa azione in sede civile e salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con la reclusione da sei mesi a due anni e con la multa non inferiore a lire tre milioni.

ART. 7.

(Obblighi dei destinatari di benefici a carico della finanza pubblica e di commesse pubbliche. Modifiche strutturali di servizi pubblici e armonizzazione di trattamenti).

1. I datori di lavoro che fruiscono di incentivazioni ed agevolazioni di qualsiasi natura a carico della finanza pubblica ovvero di riduzioni di oneri fiscali o contributivi, o che intrattengono con pubbliche amministrazioni o enti pubblici, rapporti contrattuali di appalto di opere o servizi, di somministrazione o fornitura, sono tenuti ad applicare ai propri dipendenti i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi in vigore per il settore di attività da loro esplicata.

2. In caso di inosservanza dell'obbligo di cui al comma 1, i lavoratori hanno azione diretta verso il datore di lavoro per l'applicazione dei trattamenti di cui al medesimo comma, senza pregiudizio di diverse sanzioni previste da specifiche disposizioni di legge.

3. Nel caso di modifiche dell'assetto proprietario o gestionale degli enti erogatori di servizi pubblici che comportino variazioni delle discipline e delle normative applicabili ai rapporti di lavoro, le organizzazioni sindacali hanno diritto di chiedere all'Agenzia per le relazioni sindacali di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, la convocazione delle parti interessate allo scopo di raggiungere intese circa la armonizzazione delle normative e dei trattamenti di fatto riguardanti lavoratori con analoghe professionalità.

ART. 8.

(Entrata in vigore degli accordi e contratti collettivi interconfederali, categoriali e territoriali).

1. I lavoratori iscritti e non iscritti ad associazioni sindacali hanno diritto di eleggere loro delegati a suffragio universale, i quali partecipano alla stipula dei contratti nazionali di categoria.

2. Ai fini di cui al comma 1 i contratti nazionali di categoria prevedono le modalità di elezione nei luoghi di lavoro di comitati di delegati. In mancanza di disciplina contrattuale si applica il regolamento elettorale di cui all'allegato C alla presente legge. Salve più favorevoli previsioni contrattuali i delegati hanno diritto, per lo svolgimento dei loro compiti, a permessi retribuiti non inferiori a cinque giornate, nella proporzione almeno di un delegato ogni 1000 appartenenti alla categoria, ove questa comprenda fino a 300.000 lavoratori, o un delegato ogni 2000 per un numero di dipendenti superiore.

3. Il comitato dei delegati partecipa alla definizione della piattaforma rivendicativa che viene sottoposta alla consultazione dei lavoratori, collabora con la delegazione preposta al negoziato, può partecipare a quest'ultima con suoi rappresentanti.

4. Sulla base di una consultazione preventiva e vincolante dei lavoratori, il comitato dei delegati determina i limiti del mandato alla sottoscrizione del contratto collettivo ed esprime un parere sulla sua conclusione.

5. Il contratto collettivo sottoscritto deve essere illustrato in apposite assemblee ai lavoratori interessati ed entra in vigore trascorsi venti giorni dalla sua sottoscrizione, salvo che sia richiesto entro tale termine lo svolgimento di una consultazione generale dei lavoratori interessati. La richiesta, diretta alle associazioni sindacali che hanno sottoscritto il contratto, deve essere presentata da almeno il 25 per cento dei membri del comitato dei dele-

gati o dal 10 per cento dei lavoratori ricompresi nell'area di applicazione del contratto, tramite comitati allo scopo costituiti e responsabili della raccolta e della autenticità delle firme.

6. La consultazione di cui al comma 5, alla quale possono partecipare tutti i lavoratori con voto personale e segreto, è indetta dalle associazioni sindacali stipulanti nella generalità dei luoghi di lavoro in collaborazione con le rappresentanze unitarie, ove costituite, e deve esaurirsi entro trenta giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 5. Dei risultati della consultazione è redatto un verbale dai componenti della rappresentanza unitaria o, in mancanza, dai soggetti che l'hanno indetta. Il contratto collettivo acquista efficacia dal momento della proclamazione e notificazione alla controparte ad opera dei legali rappresentanti dell'associazione sindacale stipulante, dell'esito positivo della consultazione, sempre che essa abbia riguardato la maggioranza assoluta dei lavoratori interessati o si sia svolta in almeno i due terzi delle unità produttive o aree interaziendali e amministrative in cui siano state costituite rappresentanze unitarie. In caso di esito negativo della consultazione la riapertura delle trattative deve essere richiesta dalle associazioni sindacali entro trenta giorni.

7. In mancanza di costituzione dei comitati nazionali dei delegati previsti dal presente articolo, la consultazione di cui al comma 6, riguardante il complessivo contenuto contrattuale e finalizzata all'acquisto di efficacia dell'intesa negoziale sottoscritta, è indetta dalle associazioni stipulanti ed è conclusa entro trenta giorni dalla sottoscrizione.

8. La disposizione di cui al comma 7 si applica anche agli accordi interconfederali.

ART. 9.

(Ultrattività dei contratti collettivi).

1. I contratti collettivi continuano a produrre effetti anche dopo la loro scadenza o disdetta, fino all'entrata in vigore di una nuova regolamentazione collettiva.

ART. 10.

(Maggiore rappresentatività delle confederazioni sindacali e dei sindacati nazionali di categoria).

1. Il requisito della maggiore rappresentatività, che sia richiesto e previsto da norme di legge per farne conseguire diritti ad una confederazione sindacale, o specifici effetti di atti e comportamenti suoi o di sindacati di categoria che ad essa aderiscano, si ritiene raggiunto quando la confederazione sindacale abbia ricevuto complessivamente almeno il 10 per cento dei voti validi nell'elezione dei membri sindacali degli organi di controllo dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP).

2. Il requisito di maggiore rappresentatività richiesto e previsto da disposizioni di legge, per i fini di cui al comma 1, per associazioni sindacali nazionali di categoria, aderenti o non aderenti a confederazioni sindacali, si intende realizzato quando l'associazione sindacale abbia presentato, nella ultima elezione della rappresentanza unitaria di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come sostituito dall'articolo 2 della presente legge, liste di candidati che abbiano ricevuto almeno il 5 per cento dei voti validamente espressi, ovvero almeno il 5 per cento dei voti espressi in occasione dell'elezione del comitato nazionale dei delegati, ovvero conti il 5 per cento degli iscritti tra i lavoratori interessati debitamente certificati, tenendo anche conto della loro diffusione nel territorio nazionale.

3. Ai fini del requisito di maggiore rappresentatività di cui al comma 2, si tiene conto dei dati trasmessi al Ministero del lavoro e della previdenza sociale dagli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione non oltre sette giorni dalla loro comunicazione da parte delle commissioni elettorali costituite per la elezione dei consigli unitari aziendali ed interaziendali.

ALLEGATO A.

(Articolo 19, comma 3, della legge 20 maggio 1970, n. 300)

REGOLAMENTO ELETTORALE PER L'ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA UNITARIA

ARTICOLO 1.

(Indizione delle elezioni).

1. L'elezione della rappresentanza unitaria è indetta con richiesta scritta rivolta al datore di lavoro da uno dei soggetti legittimati dalla legge.

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

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

ARTICOLO 2.

(Liste elettorali).

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

ARTICOLO 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 quindici giorni dalla sua costituzione, ne stabilisce ogni modalità, sovraintende alle relative operazioni, richiede al datore di lavoro l'anticipazione o il rimborso delle spese necessarie al loro espletamento, nonché un elenco aggiornato degli elettori del quale ogni lavoratore può prendere visione.

3. Ogni membro del comitato elettorale può richiedere, non oltre dieci giorni prima dell'inizio delle elezioni, che le operazioni elettorali si svolgano alla presenza di un pubblico ufficiale. Le relative spese sono a carico del datore di lavoro.

ARTICOLO 4.

(Diritto di voto).

1. A tutti i lavoratori occupati nell'unità produttiva, compresi i lavoratori il cui rapporto, per qualsiasi motivo, sia in stato di sospensione, i lavoratori in prova, a tempo determinato, assunti con contratto di formazione e lavoro, apprendisti e precari è riconosciuto l'elettorato attivo e passivo.

ARTICOLO 5.

(Collegi elettorali).

1. Salve diverse previsioni di accordi intercorsi tra le associazioni sindacali che hanno il diritto di indire le elezioni, il comitato elettorale procede alla costituzione di collegi elettorali distinti per operai e impiegati, con suddivisione del numero degli eleggibili in proporzione della distribuzione del personale tra le suddette categorie.

2. Nelle unità produttive ed amministrative cui siano adibiti lavoratori della categoria dei quadri in numero non inferiore al cinque per cento del complesso degli addetti, e comunque a 5 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 dall'articolo 19, comma 6 della legge, e si cumula, in aumento, al loro numero.

3. Gli accordi di cui al comma 1 possono prevedere la costituzione di collegi elettorali per la rappresentanza di specifici gruppi professionali o di altre minoranze.

ARTICOLO 6.

(Equilibrio della rappresentanza dei sessi).

1. Nelle unità produttive ed amministrative in cui il rapporto percentuale tra le lavoratrici e il complesso degli occupati sia inferiore alla metà trovano applicazione le seguenti disposizioni:

a) ove il tasso di occupazione femminile non superi il 25 per cento del totale è garantita alle lavoratrici una percentuale di elette nella rappresentanza unitaria pari al tasso di occupazione, con eventuale arrotondamento all'unità superiore;

b) ove il tasso di occupazione femminile sia compreso tra il 25 per cento ed il 50 per cento è garantita una percentuale di elette non inferiore al 30 per cento.

2. La garanzia di cui al comma 1 è realizzata dalla presenza nelle liste di lavoratrici candidate in misura almeno pari alla percentuale garantita di elette e attraverso la seguente procedura di eventuale correzione dei dati elettorali.

3. In via preliminare si procede all'ordinario calcolo dei seggi assegnati alle singole liste in base al quoziente elettorale nonché alla determinazione degli eletti in base alle preferenze espresse. Ove risultino elette lavoratrici in numero pari o superiore a quello garantito, i risultati restano stabilizzati. Ove, invece, risultino elette lavoratrici in numero inferiore, si procede alla correzione sostituendo ai candidati eletti di sesso maschile con minor numero di preferenze altrettante candidate non elette con il più alto numero di preferenze. Resta comunque salvo e invariato il numero complessivo di eletti riportato da ogni lista.

ARTICOLO 7.

(Svolgimento delle operazioni di voto).

1. È facoltà dei presentatori di ciascuna lista designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale.

2. Il voto è diretto e segreto e non può esser espresso per lettera o per delega. La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione con la stessa evidenza. Il voto è espresso ponendo un segno sull'intestazione della lista prescelta. Le preferenze per i candidati possono esser pari ad un massimo di un terzo degli eleggibili.

3. Gli elettori per essere ammessi al voto devono esibire al presidente del seggio un documento di riconoscimento personale.

ARTICOLO 8.

(Scrutinio, proclamazione e comunicazione dei risultati elettorali).

1. Al termine delle operazioni di scrutinio, cui possono presenziare gli elettori, il verbale di scrutinio, su cui deve esser dato atto delle eventuali contestazioni, è consegnato al comitato elettorale, che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo, dandone atto nel proprio verbale. Il verbale è conservato nei locali della rappresentanza unitaria, ed è disponibile in visione.

2. Ciascuna lista ha diritto a tanti posti quante volte il quoziente elettorale risulta contenuto nel numero di voti validi da essa riportati. Per quoziente elettorale si intende il rapporto tra voti validi ed il numero degli eligendi. I posti rimasti vacanti per insufficienza di quoziente elettorale sono attribuiti alle liste, comprese quelle che non hanno raggiunto il quoziente, che hanno riportato i maggiori resti. Nella individuazione degli eletti sulla base delle preferenze, si applicano i criteri di garanzia della rappresentanza di sesso.

3. Il comitato elettorale provvede, all'atto della chiusura degli scrutini, alla immediata proclamazione degli eletti, nonché ad affiggere, in appositi spazi, l'elenco degli eletti, dei voti e delle percentuali conseguiti da ciascuna lista. Il suddetto elenco è comunicato altresì all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione che ne trasmette copia al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

ALLEGATO B.

(Articolo 19, comma 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300)

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELLA RAPPRESENTANZA UNITARIA

ARTICOLO 1.

(Insediamento della rappresentanza unitaria).

1. La prima riunione della rappresentanza unitaria è convocata dal rappresentante eletto con maggiore anzianità di servizio, entro dieci giorni dalla proclamazione dei risultati elettorali.

2. Nella prima riunione la rappresentanza unitaria elegge, a maggioranza assoluta, o, dopo la seconda votazione, a maggioranza relativa, il presidente. Redige ed approva, altresì, a maggioranza qualificata dei due terzi o dopo la terza votazione, a maggioranza assoluta, il proprio regolamento. In mancanza, si applicano le disposizioni degli articoli seguenti salva la facoltà della rappresentanza unitaria di darsi un regolamento anche in tempi successivi.

ARTICOLO 2.

(Esecutivo e commissioni specializzate).

1. La rappresentanza unitaria può eleggere un esecutivo, per l'attuazione delle sue deliberazioni, determinandone i poteri. L'esecutivo può essere rinnovato:

a) in caso di dimissioni o impedimento di più del 50 per cento dei membri designati;

b) per apposita mozione approvata a maggioranza assoluta.

2. La rappresentanza unitaria può delegare i suoi poteri a commissioni specializzate per la trattazione di specifiche materie. La delega è revocabile, con l'eccezione di quanto previsto nel comma 3.

3. Le lavoratrici elette nella rappresentanza unitaria costituiscono una commissione per le pari opportunità, cui sono delegate, in maniera stabile, nell'ambito della rappresentanza, le funzioni in tema di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici e di azioni positive per le pari opportunità.

ARTICOLO 3.

(Riunioni).

1. La rappresentanza unitaria è convocata dal presidente, con comunicazione dell'ordine del giorno, di regola una volta al mese, ed inoltre di propria iniziativa, o su richiesta di un terzo dei membri o di ciascuna delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste di candidati risultati eletti. In tal caso possono presenziare alla riunione, senza diritto di voto, esponenti della associazione sindacale richiedente.

ARTICOLO 4.

(Deliberazioni).

1. La rappresentanza unitaria delibera validamente sulle materie di sua competenza con la presenza del 50 per cento dei suoi componenti e con la maggioranza assoluta dei voti; e delibera, per l'approvazione di piattaforme rivendicative e ipotesi di accordo, con la presenza del 60 per cento dei suoi componenti e con la maggioranza assoluta dei voti. Le astensioni si computano come voti negativi.

2. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche alle deliberazioni delle commissioni cui siano delegati poteri della rappresentanza unitaria.

ALLEGATO C.
(Articolo 8)

REGOLAMENTO PER L'ELEZIONE DEL COMITATO NAZIONALE DEI DELEGATI

ARTICOLO 1.

(Indizione delle elezioni).

1. Ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie di un contratto collettivo di categoria può richiedere, in un periodo compreso tra il sesto ed il terzo mese precedente la sua scadenza, che si proceda alla elezione del comitato nazionale dei delegati per il rinnovo contrattuale.

2. La richiesta formulata per iscritto deve essere diretta alla organizzazione datoriale firmataria del contratto collettivo e, per conoscenza, alle altre organizzazioni stipulanti. Nel settore dell'impiego pubblico è inoltrata alla Agenzia per le relazioni sindacali di cui al decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29.

ARTICOLO 2.

(Piano di svolgimento delle elezioni).

1. La richiesta deve contenere, a pena di inefficacia, un piano di svolgimento delle elezioni con indicazione dettagliata degli ambiti aziendali ed interaziendali costituenti collegi elettorali per la elezione dei delegati, nel rispetto della proporzione tra lavoratori e delegati di cui all'articolo 8 della legge. Deve altresì contenere la indicazione, per ogni ambito così individuato, di uno o più soggetti investiti dal richiedente del potere di pretendere la effettuazione delle elezioni e curarne l'organizzazione.

2. Il piano di svolgimento delle elezioni deve prevedere la loro articolazione su base regionale o *sub* regionale, così da programmare il completamento delle operazioni di voto nel tempo massimo di sessanta giorni dalla presentazione della richiesta.

3. Nel caso siano inviate più richieste di indizione delle elezioni, con relativi piani di svolgimento, si dà attuazione a quello contenuto nella richiesta che sia stata inviata per prima, secondo quanto risultante dal timbro postale di partenza. In caso di identità della data di spedizione è preferito il piano che preveda il più rapido espletamento delle previsioni di voto.

ARTICOLO 3.

(Pubblicità della richiesta ed obblighi dei datori di lavoro).

1. L'organizzazione datoriale destinataria della richiesta è tenuta a darne tempestiva notizia alle imprese associate, dalle quali si presume conosciuta trascorsi sette giorni dal ricevimento. La stessa presunzione si applica alle amministrazioni pubbliche e agli enti pubblici, decorsi sette giorni dal ricevimento della richiesta da parte della Agenzia. È fatto obbligo al servizio pubblico radiotelevisivo e alla stampa quotidiana di divulgare i comunicati dei soggetti richiedenti l'elezione del comitato dei delegati.

2. I datori di lavoro sono tenuti ad apprestare quanto necessario allo svolgimento delle elezioni dei delegati, a richiesta dei soggetti legittimati ai sensi dell'articolo 2, comma 1. Qualsiasi comportamento attivo od omissivo, che costituisca ostacolo allo svolgimento delle elezioni, è perseguibile ai sensi dell'articolo 3 della legge.

ARTICOLO 4.

(Svolgimento delle elezioni).

1. I soggetti legittimati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, possono delegare, per l'organizzazione e l'espletamento delle operazioni di voto nelle singole unità produttive o amministrative, le rappresentanze unitarie, ovvero le rappresentanze interaziendali, o, in loro mancanza, soggetti diversi, che assumono la responsabilità del corretto svolgimento delle operazioni di voto.

2. Salvo diversa disposizione dei regolamenti previsti dai contratti nazionali di categoria, la elezione dei delegati avviene per ogni singolo ambito o collegio, con possibilità di indicare tanti nominativi quanti sono i delegati eligendi.

3. I risultati delle elezioni, ed i nominativi dei delegati eletti sono comunicati, a cura dei soggetti di cui al comma 1, al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per il tramite degli uffici provinciali o regionali del lavoro e dalla massima occupazione, ed alle organizzazioni datoriali. Trovano applicazione le norme di pubblicità di cui all'articolo 3 comma 1.

Stampato su carta riciclata ecologica

DDL11-2873
Lire 500