CAMERA DEI DEPUTATI N. 3896

PROPOSTA DI LEGGE

d'iniziativa del deputato SCALIA

Norme in materia di democrazia sindacale, diritti, rappresentanza, rappresentatività e attività sindacali

Presentata il 19 giugno 1997

ONOREVOLI COLLEGHI ! — L'esigenza di una normativa che regolamenti in modo organico, inequivoco ed equo gli aspetti essenziali della democrazia sindacale è largamente condivisa, anche se sono forti e note le resistenze all'intervento in tal senso per via legislativa. Né tale esigenza è riconducibile solo all'esito dei *referendum* dell'11 giugno 1995, che pure hanno lasciato in piedi una normativa che, già aspramente contestata quando era vigente nella sua interezza, è ora assolutamente insostenibile, pur se successivamente puntellata dalla sentenza – più che contestabile! – n. 244 del 1996 della Corte costituzionale.

Ben prima degli esiti referendari, infatti, l'inadeguatezza ed iniquità della normativa allora vigente ed oggi residuale era apparsa palese, sia nel settore del lavoro privato che in quello del lavoro pubblico. Il complesso delle disposizioni in vigore non riusciva a permettere un'estensione della titolarità del diritto di trattativa adeguata né alla rappresentanza delle sempre più ampie specificità categoriali, né alla sempre maggiore diffusione delle strutture sindacali « di base », numericamente non molto consistenti ma conflittualmente talora assai incisive; mentre, viceversa, garantiva oltre la misura dovuta – grazie alle esclusioni originate dal meccanismo della « maggiore rappresentatività» e ad altri di favore collaterali – la onnipresenza delle Organizzazioni sindacali triconfederali (nonché delle altre confederazioni presenti nel CNEL).

Ne discendeva comunque una situazione di avocazione sostanziale da un lato dei diritti sindacali dei lavoratori e delle loro strutture di democrazia diretta (vedi esperienza dei consigli unitari, e successivamente dei Cobas), e, dall'altro, dei diritti delle organizzazioni sindacali minori o più

specifiche a favore delle organizzazioni sindacali maggiori e « generali » (rappresentanti dell'intero comparto, pubblico o privato).

Furono, d'altronde, proprio queste motivazioni ad originare le iniziative referendarie, il cui esito ha condotto all'odierna inqualificabile situazione.

La presente proposta di legge trae spunto da uno schema di articolato elaborato dalla segreteria dell'Associazione Nazionale Insegnanti Diplomati (AID), che per le formulazioni più significative ha fatto riferimento alle argomentazioni sviluppate nei numerosi ricorsi presentati dall'AID negli ultimi otto anni presso la magistratura amministrativa in materia di attribuzione di rappresentatività e di misure di sostegno, oltre che ai disposti di numerose pronunzie giurisprudenziali (*in primis,* la sentenza n. 30 del 1990 della Corte costituzionale e le decisioni nn. 946, 947 e 948 del 1990 del Consiglio di Stato). Un contributo di elaborazione e confronto è venuto, per taluni argomenti, dal Coordinamento Nazionale Cobas e dell'Esecutivo Cobas scuola; mentre alcuni delimitati testi sono stati ripresi, quasi sempre con modificazioni discendenti dai princìpi della presente proposta di legge, da formulazioni elaborate da organizzazioni sindacali, nonché dal testo licenziato in materia dal Senato della Repubblica, il 3 maggio 1995, nonché dallo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Nell'impostazione e nella stesura della proposta di legge ci si è attenuti ai seguenti princìpi metodologici e di contenuto.

PRINCÌPI METODOLOGICI.

PRINCÌPI STRUTTURALI.

La proposta di legge è stata strutturata secondo i seguenti princìpi.

a) Organicità. Si è proceduto alla trattazione organica di tutte le figure giuridiche attinenti all'argomento: diritti sindacali, organismi sindacali, caratteristiche di essi, metodo di funzionamento delle relazioni sindacali;

b) Sistematicità. Si è proceduto puntualmente alla identificazione, definizione e classificazione di tutte le entità giuridiche introdotte nella proposta di legge: diritti, organismi, rappresentanza, rappresentatività, eccetera;

c) Unitarietà. Si è proceduto alla trattazione di tutte le tematiche attinenti a ciascun argomento, suddividendo la trattazione in due titoli principali (« Libertà sindacale » e « Attività sindacale » – rispettivamente fotografanti la strutturazione generale dei diritti, dei soggetti e delle relative caratteristiche e la procedura dell'azione e delle relazioni sindacali), completandola con due titoli conclusivi (« Applicazione » e « Allegati ») e con tre titoli che attengono rispettivamente alle guarentigie dell'azione sindacale, alla tutela di essa e ad ulteriori forme di presenza sindacale.

Il complesso degli articoli permette l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione e sostituisce e/o integra gli interi titoli II, III, IV e VI dello Statuto dei diritti dei lavoratori;

d) Precettività. La proposta di legge ha carattere direttamente precettivo (e non programmatico: è già attuativa di un articolo ritenuto programmatico della Costituzione!), non demandando a provvedimenti delegati alcun aspetto fondamentale delle tematiche affrontate nel provvedimento;

e) Operatività. La proposta di legge ha carattere operativo (e non di « testo cornice »), demandando ai contratti collettivi nazionali di lavoro solo aspetti meramente organizzativi (e comunque, eventualmente, solo migliorativi) dei diritti e delle procedure già puntualmente definiti nel testo;

f) Esplicatività. Si è proceduto alla formulazione esplicita dei princìpi positivi dell'ordinamento che attualmente risultano impliciti (diritti indisponibili, divieto di *reformatio in pejus*, obbligatorietà della convocazione per atti procedurali di legge,

parità
tra tutte le organizzazioni sindacali,
eccetera);

g) Rafforzatività. Si è proceduto al rafforzamento di princìpi già espliciti nell'ordinamento (giusta causa, tutele varie, inamovibilità del rappresentante elettivo o designato, eccetera);

h) Esigibilità. Tutti i diritti affermati sono direttamente esigibili rispetto alla controparte e sono tutelati da procedibilità giudiziale individuale e/o collettiva ad ogni livello, nonché da sanzioni civili e talora anche penali;

i) Funzionalità e semplificazione. Le prescrizioni di formalizzazione e di soglie per riconoscimenti sono adottate esclusivamente se funzionali a necessarie garanzie di affidabilità. Le denominazioni degli organismi e dei diritti sono mutuate da quelle storicamente acquisite;

l) Unificazione. I diritti, gli organismi, le regole democratiche e delle relazioni sindacali sono le medesime per i comparti del lavoro dipendente pubblico e per quelli del lavoro dipendente privato.

PRINCÌPI PROCEDURALI.

La proposta di legge si è conformata ai seguenti princìpi di opportunità nella aderenza dei testi alle possibili ipotesi di contenuti da trattare.

a) Modularità. Nella misura concessa dai princìpi di unitarietà e di organicità, si è proceduto alla definizione modulare delle formulazioni relative agli argomenti oggetto della proposta di legge, in modo tale che i singoli capi di ciascun titolo possono essere inseriti o meno nel testo definitivo (salvo, evidentemente, il risultato di rinunzia alla trattazione organica e unitaria della materia oggetto della proposta di legge in conseguenza delle sottrazioni eventualmente effettuate);

b) Attinenza. Si è proceduto alla definizione delle formulazioni relative agli argomenti oggetto della delega governativa al sottosegretario al lavoro (definizione degli aspetti di democrazia sindacale inseriti nell'accordo di luglio 1993) e più in generale attinenti alle questioni della rappresentanza, rappresentatività e validità *erga omnes* dei contratti collettivi nazionali di lavoro, integrando tali formulazioni con quanto reso necessario dalle scelte di unitarietà e di organicità suddette, nonché dagli altri princìpi di strutturazione elencati;

c) Omnicomprensività. Si sono integrate le formulazioni relative agli argomenti sopra indicati (sub *b*) con testi ulteriori, non egualmente essenziali per la definizione delle tematiche più attuali e urgenti, ma presenti in altre proposte di legge e comunque già accolte nella legge n. 300 del 1970 (e in particolare nei titoli II, III e IV) e utilmente ridefinibili, integrabili o da riprendere esplicitamente. Il testo complessivo, per conseguenza, abbraccia sostanzialmente tutte le tematiche attinenti la condizione dei lavoratori sotto il profilo strettamente sindacale.

PRINCÌPI CONTENUTISTICI.

PRINCÌPI PRELIMINARI.

La proposta di legge si prefigge i seguenti obiettivi generali.

a) Attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Tale articolo è rimasto inattuato per esattamente cinquanta anni in forza di varie considerazioni, delle quali le prevalenti sembrano potersi ricondurre alla volontà dei sindacati maggiori di sottrarsi ad una formalizzazione (la « registrazione ») presentata come limitativa della libertà di costituzione e soprattutto di gestione delle organizzazioni sindacali. Le semplici soluzioni adottate nella presente proposta di legge ci sembrano superare completamente gli aspetti legittimi di queste preoccupazioni e ottenere contestualmente sia l'attuazione della norma costituzionale che la formalizzazione delle più avanzate soluzioni di democrazia sindacale tra quelle praticate negli ultimi decenni;

b) Organica sostituzione dei titoli II, III, IV e VI della legge n. 300 del 1970. Le nuove formulazioni relative a rappresentanza, rappresentatività, misure di sostegno, procedure contrattuali e guarentigie sindacali sostituiscono interamente l'ossatura costituita dalla legge n. 300 del 1970, dando nel contempo alla relativa disciplina un'organicità più completa;

c) Organica ripresa ed estensione delle norme più favorevoli. Si è ritenuto indispensabile porre a base delle nuove norme introdotte con la proposta di legge le più favorevoli formulazioni tra quelle definite dalla legislazione e dalla decretazione, dal 1970 ad oggi, nell'ambito di ciascuna regolamentazione. Con ciò si ritiene di avere ottenuto, per ogni ambito regolamentato dalla proposta di legge, il massimo di certezza, praticabilità e libertà di azione.

PRINCÌPI COSTITUTIVI.

I princìpi introdotti o riconfermati all'interno della proposta di legge possono essere descritti organicamente nella suddivisione seguente, basata sul loro livello di generalità e quindi di priorità concettuale.

PRINCÌPI GENERALISSIMI.

I princìpi di assoluta generalità su cui si fonda la proposta di legge sono i seguenti.

a) Diritti dei lavoratori e degli organismi sindacali. Viene affermata la titolarità dei diritti sindacali innanzi tutto da parte dei lavoratori: i diritti sindacali sono in generale definiti come « diritti individuali ad esercizio collettivo ». Coerente conseguenza di tale impostazione è la potestà di esercizio di essi anche da parte di un singolo lavoratore, in special modo nei casi nei quali il dipendente dell'unità produttiva sia unico. I diritti sindacali peculiari degli organismi collettivi (diritti per i quali l'esercizio collettivo è forma ordinaria e pressoché assoluta) sono quelli relativi alle misure di sostegno, nonché, nell'ordinamento statuito dal codice civile che prevede la contrattazione in forma collettiva, i diritti alla trattativa, alla firma, al *referendum* ed alla ratifica. L'ordinario esercizio dei diritti dei lavoratori è previsto comunque nella forma dell'organizzazione collettiva;

b) Tipologie di organismi collettivi e loro relazione reciproca. Nella proposta di legge vengono regolamentate la costituzione, le attribuzioni e le relazioni reciproche tra organismi sindacali di natura associativa ed organismi sindacali di natura elettiva. Tale dicotomia costituisce, come quella sulla titolarità dei diritti in capo ai lavoratori o alle organizzazioni, una delle dispute di più lunga durata e di maggiore significato in termini di democrazia sindacale. La presente proposta di legge la risolve riconoscendo piena dignità ad entrambe le forme di rappresentanza, piena autonomia di organizzazione e piena titolarità nell'esercizio collettivo dei diritti dei lavoratori, ma riservando agli organismi elettivi la titolarità del diritto alla stipulazione, con firma valida *erga omnes*, dei contratti e degli accordi, a tutti i livelli territoriali (da quello locale a quello nazionale, sia di settore che di comparto che di intercomparto). Tale scelta è irrinunciabile conseguenza di una piena omologazione, ormai indispensabile, tra le figure di rappresentanza collettiva della democrazia politica e quelle della finora negletta rappresentanza sindacale: potremmo infatti dire che il rapporto prospettato nella proposta di legge tra associazioni sindacali e consigli dei delegati è del tutto equipollente a quello riservato nella Costituzione al rapporto tra partiti e Parlamento. Alla luce di questo confronto, risulta immediatamente chiaro e giustificato il limite posto all'azione delle associazioni sindacali rispetto alla firma: essa, infatti, cosi come l'atto finale dell'approvazione di una legge in sede di democrazia politica, non può che competere agli eletti in quanto tali e non ai rappresentanti di associazioni di parte (che peraltro ben possono essere anche tra gli eletti);

c) Criteri di costituzione degli organismi sindacali e relativa attribuzione di diritti. Per la costituzione e la democrazia interna

degli organismi sindacali (associativi ed elettivi) sono previste modalità e tempistiche minime; per l'operatività e la « democrazia esterna » (relazione con gli altri organismi e intervento nell'azione collettiva) sono previste modalità graduate: da nessun adempimento formale per l'attività sindacale di base alla formale registrazione per l'ammissione alla contrattazione e alla firma di contratti e accordi (rispettivamente per associazioni sindacali e per consigli dei delegati). Tale impostazione permette di assolvere a due diverse esigenze, opposte dal punto di vista dell'impegno formale: da una parte, la necessità di permettere la massima flessibilità ed immediatezza di azione sindacale da parte di gruppi di lavoratori che si attivino per autotutele ritenute urgenti (comitati costituiti *ad hoc*); dall'altra, la necessità di garantire il massimo di radicamento e di affidabilità della rappresentanza agli organismi che andranno a trattare e a firmare contratti e accordi (sindacati rappresentativi e consigli dei delegati, ai vari livelli territoriali);

d) Criteri di attribuzione dei diritti sulla base della rappresentatività. Sono individuati nella proposta di legge tre gradini di attribuzione di diritti: diritti basilari, misure di sostegno e capacità di rappresentanza generale, attribuiti con un criterio di « proporzionalità senza soglie »; livelli di rappresentatività territoriali e diritti sindacali alla trattativa: attribuiti con un criterio di « soglie senza proporzionalità » (è cioè richiesta una soglia nel numero di iscritti/votanti dell'associazione/consiglio, ma l'attribuzione dei mezzi esplicativi dei diritti, ad esempio, il numero di membri delle delegazioni trattanti, non è proporzionale alla rappresentatività misurata per ciascun organismo); validità *erga omnes* della firma di accordi e contratti: attribuiti con un criterio di « soglie e proporzionalità » (non solo è richiesta una soglia per la partecipazione, ma il valore della firma dell'organismo è pesato sul numero dei delegati che in esso si pronunciano favorevolmente).

PRINCÌPI ULTERIORI.

Gli ulteriori princìpi, generali ed attuativi, che sono a fondamento delle scelte operate nella formulazione della proposta di legge possono essere desunti dai singoli titoli, capi ed articoli.

PROPOSTA DI LEGGE

—

TITOLO I
DELLA LIBERTÀ SINDACALE

CAPO I
DEI DIRITTI SINDACALI

ART. 1.
(Diritti sindacali).

1. I diritti sindacali sono l'insieme dei diritti soggettivi ad esercizio collettivo funzionali alla autotutela in tutte le sedi della posizione normativa, economica ed operativa dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro e nell'ambito del generale processo economico e produttivo.

2. I diritti sindacali sono articolati secondo la seguente tipologia:

a) diritti di agibilità sindacale;

b) diritti di intervento sindacale;

c) diritti di contrattazione sindacale;

d) diritto di sciopero.

3. Ai singoli lavoratori ed alle aggregazioni di essi sono riconosciuti tutti i diritti sindacali, in ogni unità lavorativa e nell'insieme di esse, con i criteri e le modalità di cui alla presente legge.

4. È fatto obbligo alla parte datoriale, privata o pubblica, di porre in essere le condizioni da essa dipendenti che possano favorire il concreto esercizio dei diritti sindacali.

5. Possono essere stabilite dalla contrattazione più favorevoli modalità di esercizio dei diritti sindacali.

ART. 2.
(Diritti di agibilità).

1. I diritti di agibilità sindacale costituiscono l'insieme di potestà riconosciute

ai lavoratori ai fini della formazione, della diffusione e del confronto delle loro posizioni sindacali.

2. I diritti di agibilità sindacale comprendono:

a) diritti di agibilità ordinaria;

b) diritti di agibilità straordinaria.

3. I diritti sindacali di agibilità ordinaria di cui alla lettera *a)* del comma 2 comprendono:

a) il diritto di costituzione all'interno, oltre che all'esterno, dell'unità lavorativa di organismi collettivi di rappresentanza dei lavoratori, sia a carattere associativo che elettivo, e il diritto di adesione ad essi;

b) il diritto di propaganda sindacale, all'esterno e all'interno del luogo di lavoro: diritto di pubblicizzazione (diritto di affissione e circolazione delle informazioni, in bacheca o spazio apposito, anche informatico), sia strumentale che verbale;

c) il diritto di consulenza sindacale, all'esterno e all'interno del luogo di lavoro;

d) il diritto di iniziativa: per l'apertura di vertenze, l'avvio di petizioni, la presentazione di liste ed ogni altra azione propositiva attinente a problematiche locali o generali riguardanti i lavoratori;

e) il diritto di assemblea nel luogo di lavoro:

1) fuori dell'orario di lavoro, senza limite di ore complessive annue e nel limite dell'apertura del luogo di lavoro;

2) in orario di lavoro, nel limite di venti ore annue retribuite e senza limite di ore complessive non retribuite;

f) il diritto a fruire di spazi, locali, attrezzature, materiali e servizi, proporzionalmente idonei, per lo svolgimento dell'attività sindacale;

g) il diritto a misure di sostegno non direttamente onerose per la parte datoriale:

1) il diritto a permessi non retribuiti, orari o giornalieri, per lo svolgimento

di
attività sindacale, senza limite complessivo;

2) il diritto ad esoneri non retribuiti, annuali o per periodi inferiori continuativi, per lo svolgimento di attività sindacale, senza limite complessivo.

4. I diritti sindacali di agibilità straordinaria di cui alla lettera *b)* del comma 2 comprendono le misure di sostegno onerose per la parte datoriale:

a) il diritto a permessi retribuiti, orari o giornalieri, per lo svolgimento di attività sindacale;

b) il diritto ad esoneri retribuiti, annuali o periodici, per lo svolgimento di attività sindacale.

5. Le misure e le modalità di attribuzione dei permessi e degli esoneri retribuiti sono stabilite agli articoli 17 e 18.

ART. 3.

(Diritti di intervento).

1. I diritti di intervento sindacale costituiscono l'insieme delle potestà riconosciute ai lavoratori sia ai fini dell'informazione, confronto e formazione delle complessive scelte operative dell'unità lavorativa o dei superiori livelli territoriali di organizzazione del lavoro e dell'economia, sia ai fini dell'informazione, confronto e formazione delle specifiche scelte operative nei riguardi di particolari questioni di rilievo collettivo o individuale.

2. I diritti di intervento sindacale, a ciascun livello dell'organizzazione produttiva ed economica, comprendono:

a) il diritto di informazione sul generale andamento e su tutti gli aspetti non strutturalmente coperti da riserbo funzionale ai risultati produttivi, economici o di servizio, o da tutela della sfera privata;

b) il diritto di esame congiunto di tutte le normative attinenti al rispettivo livello;

c) il diritto di consultazione preventiva e successiva sugli atti attuativi delle normative e sugli atti dispositivi che abbiano riflessi diretti sulle condizioni dei lavoratori;

d) il diritto di convocazione in merito a specifici contenziosi sindacali;

e) il diritto di assistenza sindacale, all'esterno e all'interno del luogo di lavoro.

ART. 4.

(Diritti di contrattazione).

1. I diritti di contrattazione sindacale costituiscono l'insieme delle potestà riconosciute ai lavoratori, a ciascun livello dell'organizzazione produttiva ed economica, ai fini della definizione congiunta con le controparti con il singolo datore di lavoro o con l'insieme dei datori di lavoro e con i rappresentanti pubblici locali e nazionali preposti al governo del processo economico e produttivo, dei rapporti economici, normativi ed operativi secondo i quali si svolge il loro lavoro.

2. I diritti di contrattazione sindacale, per ogni distinta area o categoria, comparto, intercomparto, pubblico o privato, e per l'intero ambito generale, riferito ad accordi validi per la totalità dei lavoratori dipendenti, comprendono:

a) il diritto alla contrattazione decentrata: aziendale, distrettuale o comprensoriale, provinciale, regionale;

b) il diritto alla contrattazione nazionale.

3. A ciascun livello e ambito di contrattazione sono devoluti dalle leggi ordinarie e dai contratti collettivi nazionali di lavoro o intercompartimentali o generali, distinti campi di disposizione dei diritti economici e normativi dei lavoratori, attuativi ed integrativi dei contratti suddetti.

4. Il diritto alla contrattazione può essere esercitato articolandone l'attribuzione dei suoi specifici aspetti costitutivi tra i diversi momenti di aggregazione dei lavo-

ratori: generalità di essi, organismi associativi, organismi elettivi. In tal senso si distinguono:

a) il diritto di trattativa;

b) il diritto di sottoscrizione;

c) il diritto di verifica.

5. Il diritto di trattativa di cui alla lettera *a)* del comma 4, attribuito congiuntamente agli organismi associativi ed elettivi, comprende:

a) il diritto alla presentazione delle piattaforme, anche distinte tra i vari organismi;

b) il diritto al confronto tramite la puntuale acquisizione di consensi o dissensi motivati per ogni punto della piattaforma sindacale e, viceversa, del datore di lavoro.

6. Il diritto di sottoscrizione di cui alla lettera *b)* del comma 4, attribuito ad entrambe le tipologie di organismi, comprende: il diritto alla stipula, attribuito ai soli organismi elettivi, e il diritto all'adesione, riservato agli organismi associativi. La stipulazione effettuata dagli organismi elettivi acquista effetti *erga omnes* se seguita da ratifica referendaria.

7. Il diritto di verifica di cui alla lettera *c)* del comma 4, attribuito alla generalità dei lavoratori, comprende:

a) il diritto di orientamento, tramite la disamina delle piattaforme e delle ipotesi di accordo e di contratto collettivo riguardanti ciascun livello di contrattazione per l'insieme dei lavoratori, da effettuare in assemblea generale dell'unità lavorativa;

b) il diritto di orientamento, tramite la disamina delle piattaforme e delle ipotesi di accordo e di contratto collettivo riguardanti ciascun livello di contrattazione, per specifiche aree o categorie di lavoratori, da effettuare nelle assemblee relative dell'unità lavorativa o del livello distrettuale-comprensoriale, nonché nel

relativo coordinamento locale e distrettuale o comprensoriale di area o categoria;

c) il diritto di ratifica, tramite *referendum*, degli accordi e dei contratti stipulati, da effettuare fuori dell'orario di lavoro, comunque con effetti decisivi per la loro entrata in vigore.

ART. 5.

(Diritto di sciopero).

1. Il diritto di sciopero è definito e regolato dalle leggi in materia.

CAPO II

DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE

ART. 6.

(Rappresentanza sindacale).

1. La rappresentanza sindacale è la titolarità dell'azione di definizione ed affermazione per via vertenziale delle richieste economiche, normative ed operative dell'insieme dei lavoratori o di specifiche componenti di essi, detenuta e promossa da organismi sindacali nell'interesse dei lavoratori in essi riuniti e della generalità dei dipendenti.

ART. 7.

(Rappresentanze e organismi sindacali: definizione e natura).

1. Assumono la funzione e la denominazione di organismi sindacali o strutture sindacali o rappresentanze dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori in ogni modo assimilati ad essi, le aggregazioni di lavoratori che hanno come loro scopi la difesa ed il miglioramento delle condizioni normative, economiche ed operative dei prestatori di lavoro a qualsiasi titolo subordinato.

2. Gli organismi sindacali possono essere comunque e liberamente costituiti dai lavoratori, in unità lavorativa – senza al-

cun limite di numero di dipendenti – sia in via verbale ed operativa (organismi sindacali di fatto), sia con atti scritti comunicati alle controparti (organismi sindacali formalizzati), sia con atti scritti legalmente depositati (organismi sindacali registrati) e sia come espressione locale di organismi sindacali più ampi, che come organismi a carattere unicamente locale. Per quanto non previsto dagli accordi o atti costitutivi e statuti che ne regolano natura ed attività, vale comunque il rinvio alle norme del codice civile in tema di associazione.

3. Gli organismi sindacali possono essere registrati, a semplice domanda, con il solo deposito in forme legali dell'atto costitutivo e dello statuto, anche se non redatti per atto pubblico, purché l'ordinamento interno preveda la designazione dei rappresentanti attraverso libere elezioni periodiche tra gli iscritti o aderenti. Il deposito in forma legale consiste nella consegna, da annotarsi in apposito registro vidimato, presso le direzioni provinciali del lavoro, se gli organismi hanno ambito di intervento locale, o presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, quando hanno ambito di intervento nazionale, dei citati documenti scritti, che saranno conservati nei suddetti uffici. Nel caso della costituzione della sezione locale di un organismo già registrato a più ampio livello territoriale, il deposito in forma legale si sostanzia nella semplice comunicazione alla medesima direzione provinciale del lavoro.

4. Gli organismi sindacali registrati hanno personalità giuridica.

ART. 8.

(Rappresentanze e organismi sindacali: tipologie e articolazioni).

1. Gli organismi sindacali possono essere costituiti sulla base dell'associazione dei loro membri (comitati; organizzazioni sindacali, anche indicate come OO.SS., e loro aggregazioni: federazioni, confederazioni), o sulla base di elezioni tra tutti i

lavoratori ad essi aderenti (consigli dei delegati anche indicati come CC.DD.).

2. I comitati di lavoratori sono organismi liberamente costituiti con accordi verbali ed in via operativa, identificati tramite raccolte di firme e rappresentati dai primi firmatari.

3. Le organizzazioni sindacali sono organismi associativi dei lavoratori di un comparto, di un'area o di una categoria. Le organizzazioni sindacali sono fondate con un atto costitutivo ed uno statuto liberamente definiti, comunicati alle controparti, e sono composte di iscritti.

4. Le confederazioni sindacali sono organismi costituiti da organizzazioni sindacali di distinti comparti, associate tra loro tramite patto confederale. Le organizzazioni sindacali conferiscono i loro iscritti alla confederazione ai fini della complessiva rappresentatività, come appresso rilevata.

5. Le federazioni sindacali sono organismi costituiti da organizzazioni sindacali della medesima categoria o dello stesso comparto, associate tra loro tramite patto federativo. Le organizzazioni sindacali conferiscono i loro iscritti alla federazione ai fini della complessiva rappresentatività, come appresso rilevata.

6. I consigli dei delegati sono organismi elettivi dei lavoratori di una unità lavorativa o di un insieme, territoriale o nazionale, di esse, di un comparto o di intercomparto. I consigli dei delegati sono composti, sulla base di un atto costitutivo ed uno statuto predisposti secondo lo schema di cui all'allegato A e comunicati alle controparti, da delegati eletti – con voto segreto e con metodo proporzionale, sulla base dell'appartenenza ad ambiti omogenei di attività, come individuati dall'articolo 47 della presente legge, oltre che per l'appartenenza generale al relativo livello produttivo – dagli aderenti alle elezioni contestualmente indette e svolte con periodicità biennale, con le modalità fissate all'allegato A, tra tutti i dipendenti del livello produttivo – locale, territoriale o nazionale – di riferimento. Tutti i lavoratori, ad ogni titolo appar-

tenenti a ciascuna unità lavorativa, godono dell'elettorato attivo e passivo.

7. Le rappresentanze sindacali, aziendali (RSA) e territoriali (RST), altrimenti dette sezioni sindacali, sono le strutture che ad un determinato livello riuniscono e rappresentano gli iscritti delle singole strutture sindacali associative. Si intendono costituite a partire dal numero minimo di due iscritti.

8. I lavoratori che coordinano ad ogni livello, aziendale, territoriale e nazionale, l'azione degli organismi associativi sono denominati rappresentanti sindacali. In ciascuna unità lavorativa possono essere accreditati presso la parte datoriale, su diretta segnalazione dell'organismo sindacale locale di appartenenza, un rappresentante sindacale per ogni associazione ed un numero di rappresentanti sindacali determinato secondo i princìpi di cui all'allegato D alla presente legge. Sono altresì accreditati, anche ai fini delle tutele previste dalla legge, i rappresentanti dei livelli ulteriori di organizzazione delle strutture sindacali, ivi compresi i membri dell'insieme dei loro organi statutari.

ART. 9.

(Istanze sindacali).

1. Le assemblee generali dei lavoratori sono la sovrana istanza di democrazia sindacale. Esse sono costituite da tutti i lavoratori dell'unità lavorativa o di un insieme di esse, riuniti sul posto di lavoro. Le assemblee generali sono periodicamente convocate, congiuntamente o disgiuntamente, secondo lo schema di cui all'allegato B, da comitati, da organizzazioni sindacali e da consigli dei delegati, per la proposizione, la verifica e la ratifica delle piattaforme, degli accordi e dei contratti, locali o nazionali, relativi al livello produttivo di riferimento.

2. Le assemblee dei lavoratori di un'area o di una categoria sono costituite dai lavoratori ad esse appartenenti. Le assemblee di area o categoria sono periodicamente convocate, con le stesse modalità delle assemblee generali, per la pro-

posizione, la verifica e la ratifica delle piattaforme, degli accordi e dei contratti, locali o nazionali, relativi al livello produttivo di riferimento, sotto gli aspetti direttamente afferenti le specifiche problematiche dell'area o della categoria.

3. I coordinamenti di area o categoria sono costituiti da tutti i delegati eletti dai lavoratori di uno specifico ambito di attività e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali designati in proporzione ai rispettivi iscritti nella medesima area o categoria. I coordinamenti sono periodicamente convocati con le stesse modalità dei consigli dei delegati, per la proposizione, la verifica e la ratifica delle piattaforme, degli accordi e dei contratti, locali o nazionali, relativi al livello produttivo di riferimento, sotto gli aspetti direttamente afferenti le specifiche problematiche dell'area o della categoria.

CAPO III

DELLA RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE

ART. 10.

(Rappresentatività sindacale).

1. La rappresentatività sindacale è la misura del grado di rappresentanza degli organismi sindacali.

2. La rappresentatività è determinata:

a) per i comitati, attraverso il numero di voti ottenuti nell'eventuale partecipazione con proprie liste alle elezioni dei consigli dei delegati, o, nel caso di mancata partecipazione alle elezioni, attraverso il numero dei firmatari, conteggiando tra di essi anche coloro che risultino iscritti ad organizzazioni sindacali;

b) per le organizzazioni, le federazioni e le confederazioni sindacali, attraverso il numero dei voti ottenuti da loro liste in occasione delle elezioni dei consigli dei delegati di comparto, o, nel caso di mancata partecipazione alle elezioni, attraverso il numero dei loro iscritti;

c) per i consigli dei delegati, attraverso il numero degli aderenti, identificati nei partecipanti alle votazioni relative.

3. Per gli organismi di cui ai punti *a)* e *b)* del comma 2, è permesso il riferimento alla eventuale misura più favorevole dei firmatari o, rispettivamente, degli iscritti rispetto ai voti nel solo caso in cui il dato delle firme o, rispettivamente, delle iscrizioni accertate annualmente, sia il più recente tra i due; è altresì permesso, qualora più favorevole dei precedenti, esclusivamente per l'orientativa attestazione di rappresentatività in trattative per vertenze relative a specifici ambiti territoriali o di contenuto, il riferimento al numero di sostenitori, intesi come partecipanti attestabili alle iniziative e alle azioni di lotta indette da ogni organismo sindacale.

4. I firmatari di comitati costituiti per specifiche vertenze, gli iscritti ad organizzazioni, federazioni e confederazioni sindacali nonché i sostenitori degli organismi sindacali sono rilevati come indicato nell'allegato C alla presente legge. I voti ed i votanti aderenti nelle elezioni di cui al successivo articolo 11, sono conteggiati come indicato nell'allegato A alla presente legge. Gli iscritti, i firmatari, gli aderenti ed i sostenitori di più organismi sindacali sono conteggiati come tali ai fini della rappresentatività di ciascuno degli organismi in questione.

ART. 11.

(Rappresentatività: determinazione elettorale).

1. Ai fini della costituzione dei consigli dei delegati e della determinazione del numero dei loro aderenti, nonché ai fini della contestuale parallela determinazione della rappresentatività degli organismi sindacali associativi, vengono svolte elezioni periodiche, sotto il diretto controllo del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, in ogni comparto, area, categoria o componente del pubblico impiego identificati nel decreto del Presidente della Re-

pubblica 5 marzo 1986, n. 68, e successive modificazioni ed integrazioni, e nell'articolo 47 della presente legge, nonché in ogni comparto, area, categoria o componente di contrattazione dell'impiego privato; alle elezioni possono partecipare tutti i lavoratori del rispettivo ambito lavorativo.

2. Le elezioni vengono svolte sulla base dei princìpi e delle modalità seguenti, come specificate nell'allegato A alla presente legge:

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

b) voto segreto, con sistema proporzionale su liste di nomi contraddistinte da motti;

c) periodicità biennale delle elezioni, con permanenza in carica dei consigli e dei singoli delegati, in caso di mancato rinnovo elettorale alla scadenza, fino all'elezione del nuovo consiglio;

d) designazione di delegati di ambito generale, con clausole di composizione e di salvaguardia per la presenza di delegati di area, di categoria, di componente e di genere nel consiglio dei delegati.

3. I consigli dei delegati vengono costituiti anche a livello di intercomparto e di generalità dei lavoratori dipendenti, tramite elezioni svolte tra i delegati dei consigli nazionali di comparto.

4. I consigli dei delegati si intendono comunque costituiti ed operanti a prescindere dal numero dei partecipanti alle elezioni, salvo quanto previsto al comma 2 dell'articolo 20 della presente legge.

ART. 12.

(Rappresentatività delle organizzazioni sindacali).

1. Ciascuna organizzazione sindacale di comparto, rispettivamente nell'intercomparto del pubblico impiego e in

quello dell'impiego privato, ha qualificata rappresentatività in ognuno dei livelli ed ambiti di contrattazione nei quali è presente quando i propri voti o, in difetto di partecipazione alle elezioni, i propri iscritti sono sufficienti per l'attribuzione a livello nazionale, secondo le formule di cui all'articolo 18, di almeno un esonero annuale, o rappresentano comunque almeno l'1 per cento, calcolato secondo le formule riportate al comma 2, del totale di uno dei due suddetti parametri di misura della rappresentanza espressa nell'intero livello o ambito di contrattazione, con il limite minimo di tre iscritti o voti per quanto riguarda la singola unità lavorativa.

2. Ciascuna organizzazione sindacale di comparto, rispettivamente nell'intercomparto del pubblico impiego e in quello dell'impiego privato, ha maggiore rappresentatività in ognuno dei livelli e ambiti di contrattazione nei quali è presente quando i propri voti o, in difetto di partecipazione alle elezioni, i propri iscritti, sono sufficienti per l'attribuzione, a livello nazionale, secondo le formule di cui all'articolo 18, di almeno cinque esoneri annuali, o rappresentano comunque:

a) a livello della singola unità lavorativa, almeno il 3 per cento di quelli rilevati, con il limite minimo di cinque;

b) a livello distrettuale, provinciale, regionale o nazionale:

1) almeno il 3 per cento di quelli discendenti dal prodotto:

$$\frac{\text{voti attribuiti all'organizzazione sindacale}}{\text{voti validi complessivi}} \times \frac{\text{totale addetti comparto}}{1/2 \text{ totale addetti medi intercomparto}}$$

o dal prodotto:

$$\frac{\text{iscritti attribuiti all'organizzazione sindacale}}{\text{iscritti complessivi}} \times \frac{\text{totale addetti comparto}}{1/2 \text{ totale addetti medi intercomparto}}$$

2) oppure almeno il 3 per cento del rapporto tra:

$$\frac{\text{voti attribuiti all'organizzazione sindacale}}{\text{voti validi complessivi}}$$

o del rapporto tra:

$$\frac{\text{iscritti attribuiti all'organizzazione sindacale}}{\text{iscritti complessivi}}$$

entrambi calcolati sulla categoria di riferimento.

3. Ciascuna organizzazione sindacale di area o categoria è qualificatamente o, rispettivamente, maggiormente rappresentativa, per ogni livello produttivo e territoriale, fino al nazionale, quando, all'interno degli ambiti di presenza, raggiunge le percentuali definite al comma 2 per l'attribuzione di pari titolo alle organizzazioni sindacali di comparto. E precisamente:

a) a livello della singola unità lavorativa, almeno l'1 per cento o, rispettivamente, il 3 per cento di quelli rilevati per l'ambito di riferimento, con il limite minimo di tre;

b) a livello distrettuale, provinciale, regionale, nazionale:

1) almeno l'1 per cento o, rispettivamente, il 3 per cento di quelli discendenti dal prodotto:

$$\frac{\text{voti attribuiti ad organizzazione sindacale}}{\text{voti validi complessivi}} \times \frac{\text{totale addetti categoria}}{\text{1/2 totale addetti medi di categoria o di area di contrattazione separata}}$$

o dal prodotto:

$$\frac{\text{iscritti attribuiti ad organizzazione sindacale}}{\text{iscritti complessivi}} \times \frac{\text{totale addetti categoria}}{\text{1/2 totale addetti medi di categoria o di area di contrattazione separata}}$$

2) oppure almeno l'1 per cento o, rispettivamente, il 3 per cento del rapporto tra:

$$\frac{\text{voti attribuiti ad organizzazione sindacale}}{\text{voti validi complessivi}}$$

o del rapporto tra:

$$\frac{\text{iscritti attribuiti ad organizzazione sindacale}}{\text{iscritti complessivi}}$$

entrambi calcolati sulla categoria di riferimento.

4. Tutte le organizzazioni sindacali che non raggiungano i gradi di rappresentatività sopra definiti hanno comunque un'ordinaria rappresentatività, proporzionale alla misura da esse detenuta dei parametri di rappresentatività sopra indicati.

ART. 13.

(Rappresentatività degli altri organismi sindacali).

1. I comitati hanno rappresentatività misurata alla stregua di quella delle organizzazioni sindacali, con il riferimento al numero dei voti di liste eventualmente presentate da essi alle elezioni per i consigli dei delegati o, in difetto, al numero dei firmatari.

2. Le federazioni sindacali hanno rappresentatività pari alla somma della rappresentatività delle organizzazioni sindacali componenti o alla complessiva rappresentatività ad esse attribuita in base al numero dei voti ottenuti da liste unitarie della federazione eventualmente presentate alle elezioni per i consigli dei delegati.

3. Le confederazioni sindacali hanno rappresentatività discendente da quella delle organizzazioni sindacali componenti.

4. In ognuno degli intercomparti di contrattazione, pubblico o privato, le confederazioni sono definite maggiormente rappresentative quando integrano una delle seguenti condizioni:

a) hanno organizzazioni sindacali o federazioni componenti che raggiungono la maggiore rappresentatività, misurata alla

stregua delle norme riportate all'articolo 12, in almeno due comparti, pubblici o privati, mentre in almeno altri due, pubblici o privati, hanno organizzazioni sindacali o federazioni componenti che raggiungono una qualificata rappresentatività;

b) hanno organizzazioni sindacali o federazioni componenti che raggiungono la rappresentatività media del 2 per cento nell'insieme dell'intercomparto del pubblico impiego o dell'impiego privato, calcolata sul totale degli addetti rispettivi e sulla media dei risultati ottenuti comparto per comparto in base alle formule riportate all'articolo 12, a prescindere da quella raggiunta in ognuno dei comparti relativi;

c) hanno organizzazioni sindacali o federazioni componenti che raggiungono la rappresentatività media dell'1 per cento nell'insieme dei lavoratori dipendenti, calcolata sul totale degli addetti e sulla media dei risultati ottenuti comparto per comparto in base alle formule riportate all'articolo 12, a prescindere da quella raggiunta in ognuno dei comparti relativi.

5. A livello generale dell'insieme di tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati, le confederazioni sono definite maggiormente rappresentative quando raggiungono, nel livello in questione, le soglie di cui al comma 4 del presente articolo.

6. I consigli dei delegati, che hanno rappresentatività proporzionale ai loro aderenti certificati dal numero di votanti nelle elezioni per la loro costituzione o rinnovo, sono considerati comunque maggiormente rappresentativi, al rispettivo livello, sotto tutti i profili inerenti all'attività sindacale come regolamentata dalla presente legge.

CAPO IV

DELLE POTESTÀ SINDACALI

ART. 14.

(Agibilità ordinaria e straordinaria).

1. I diritti di agibilità sindacale ordinaria sono riconosciuti a tutti gli organismi

sindacali presenti a ciascun livello di riferimento ed ai loro singoli rappresentanti. Tali diritti sono riconosciuti inoltre a tutti i comitati, le organizzazioni sindacali, le federazioni e le confederazioni qualificatamente o maggiormente rappresentative anche nei livelli ove esse non sono direttamente presenti con propri iscritti o firmatari. I medesimi diritti sono altresì riconosciuti a tutti i consigli ed ai singoli delegati in tutte le unità lavorative e, nel caso di consigli degli ulteriori livelli territoriali, nel proprio livello e in qualsiasi livello di riferimento inferiore ad esso.

2. I diritti di agibilità sindacale straordinaria sono riconosciuti a tutti gli organismi sindacali secondo i criteri di attribuzione proporzionale di cui agli articoli 17 e 18. Le strutture sindacali alle quali sono riconosciuti tali diritti possono esercitarli previa registrazione ai sensi del comma 3 dell'articolo 7.

ART. 15.

(Agibilità sindacale ordinaria: assemblee, propaganda, spazi, consulenza, iniziativa).

1. I diritti di agibilità ordinaria di cui alle lettere *a), b), c)* e *d)* del comma 3 dell'articolo 2 sono esercitati in forma attiva anche individualmente. I diritti di cui ai punti *e)* ed *f)* del medesimo comma sono esercitati in forma attiva solo collettivamente, per iniziativa di qualsiasi organismo sindacale.

2. Le assemblee in orario di lavoro possono essere convocate dai consigli dei delegati, dai comitati e dalle singole associazioni sindacali senza particolari formalità, con la semplice richiesta avanzata almeno cinque giorni prima della data di svolgimento. Singoli gruppi di lavoratori possono altresì richiedere assemblee in orario di lavoro, purché tale richiesta sia sottoscritta da almeno il 10 per cento dei dipendenti dell'unità lavorativa o del livello locale ulteriore per il quale si richiede l'assemblea. Le assemblee in orario di lavoro convocate dai consigli dei delegati debbono essere indette almeno una volta

ogni
tre mesi, per un ammontare complessivo annuo massimo di dieci ore, escluse quelle convocate per la disamina di accordi e contratti. Le assemblee in orario di lavoro convocate dalle singole associazioni sindacali possono essere indette per un ammontare complessivo annuo massimo di dieci ore, escluse quelle convocate per la disamina di accordi e contratti. La partecipazione alle assemblee in orario di lavoro è conteggiata individualmente mediante dichiarazione preventiva in tal senso del lavoratore.

3. La fruizione dei diritti indicati nel presente articolo deve essere garantita in forme tali da permetterne la più piena e distinta esplicazione per ciascun organismo sindacale e per ciascun dipendente che li eserciti.

4. La fruizione di spazi, locali, attrezzature e materiali deve essere permessa nelle forme possibili relativamente alla struttura e disponibilità dell'unità lavorativa.

ART. 16.

(Agibilità sindacale ordinaria: permessi ed esoneri non retribuiti).

1. I permessi non retribuiti, su base oraria cumulabile per giorni o periodi di lavoro, e gli esoneri non retribuiti annuali, suddivisibili per ore, giorni o periodi di lavoro, sono concessi a rappresentanti degli organismi sindacali locali, territoriali e nazionali, nonché ai membri di ogni consiglio dei delegati di qualsiasi livello.

2. I periodi di permesso o di esonero non retribuiti utilizzati dai lavoratori chiamati a ricoprire incarichi sindacali locali, territoriali e nazionali, in strutture associative o elettive, sono considerati utili, se documentati, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni con forme obbligatorie di previdenza sostitutive dell'assicu-

razione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

3. Durante i periodi di cui al comma 2 l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti.

4. Le disposizioni dei commi 2 e 3 del presente articolo non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per la malattia, in relazione all'attività espletata durante i periodi suddetti.

5. I permessi e gli esoneri non retribuiti, per giorni o periodi di lavoro, debbono essere preavvisati almeno ventiquattro ore prima della fruizione; gli esoneri non retribuiti, annuali o per periodi di lavoro, debbono essere preavvisati, rispettivamente, almeno quindici o sette giorni prima della fruizione.

6. Per i permessi non retribuiti sussiste, ove possibile e se richiesto da parte dal datore di lavoro, l'obbligo del recupero per le ore eccedenti le cento annue.

ART. 17.

(Agibilità sindacale straordinaria: permessi retribuiti).

1. I permessi retribuiti, su base oraria cumulabile per giorni o periodi di lavoro, sono concessi, nelle misure appresso definite, per ogni anno solare, o scolastico o accademico, rispettivamente per il comparto scuola e università, a rappresentanti degli organismi sindacali locali, territoriali e nazionali.

2. I permessi retribuiti su base nazionale sono riconosciuti nella misura di tre ore per dipendente del relativo comparto su base annua, e sono attribuiti a tutti gli organismi associativi (comitati, organizzazioni sindacali, federazioni, confederazioni) che hanno iscritti, firmatari o, rispettivamente, voti nel comparto, e agli organismi elettivi (consigli dei delegati) del comparto stesso.

3. La ripartizione tra le due tipologie di organismi sopra indicati al comma 2 è effettuata proporzionalmente al numero di

voti ottenuti nel comparto da ciascun insieme di organismi nelle elezioni di cui all'articolo 11 della presente legge o, in difetto di partecipazione alle elezioni stesse, al numero di iscritti o firmatari, secondo le seguenti formule:

a) permessi per strutture associative =

$$\frac{\text{numero voti (o, in difetto, iscritti/firmatari) per organizzazioni sindacali totali}}{\text{numero voti (o iscritti/firmatari) per organizzazioni sindacali totali + votanti totali}} \text{ x permessi totali;}$$

b) permessi per strutture elettive =

$$\frac{\text{numero votanti totali}}{\text{numero voti (o iscritti/firmatari) per organizzazioni sindacali totali + votanti totali}} \text{ x permessi totali.}$$

4. La ripartizione tra gli organismi sindacali, all'interno di ciascuna delle due tipologie indicate al comma 2, è effettuata proporzionalmente al numero di voti ottenuti nel comparto da ciascun singolo organismo o, in difetto, al numero di iscritti o firmatari. La ripartizione per livelli territoriali all'interno di ciascun singolo organismo è autonomamente decisa a livello nazionale dall'organismo sindacale stesso. Nel caso dei permessi spettanti ai consigli dei delegati, l'organismo che decide la ripartizione dei permessi ed i relativi criteri è il consiglio nazionale dei delegati di comparto, comunque rispettando sia le quote derivanti ai delegati riconducibili ad ogni organismo associativo sulla base dei risultati elettorali, che quelle derivanti ai delegati non riconducibili agli organismi stessi.

5. Sono comunque riconosciute, al di fuori dei predetti permessi su base nazionale, le seguenti ore di permessi retribuiti locali:

a) a ciascun delegato di unità lavorativa, almeno un'ora di permesso retribuito per dipendente dell'unità stessa, su base annua;

b) al rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali qualificatamente o maggiormente rappresentative su base nazionale presenti nell'unità lavorativa, almeno 0,35 ore per dipendente dell'unità stessa, su base annua, con il limite massimo di cento ore complessive per ciascun

delegato e di trentacinque ore per ognuno dei rappresentanti suddetti, su base annua;

c) al rappresentante di ciascuno degli organismi sindacali maggiormente rappresentativi nell'unità lavorativa, o qualificatamente rappresentativi per le unità lavorative aventi oltre mille dipendenti, almeno ulteriori 0,50 ore di permesso retribuito per dipendente, su base annua, con il limite massimo di cinquanta ore per ciascun rappresentante.

6. I nomi dei lavoratori titolari dei permessi retribuiti sono comunicati dagli organismi sindacali alla parte datoriale. I titolari dei permessi retribuiti comunicano l'esercizio del loro diritto al datore di lavoro di regola almeno ventiquattro ore prima, tramite il rispettivo organismo di appartenenza.

7. I membri degli organi statutari provinciali, regionali e nazionali degli organismi sindacali associativi ed elettivi hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organi di appartenenza, nel limite massimo di cinquanta ore annue.

8. Sono fatte salve eventuali clausole contrattuali o di legge più favorevoli vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Resta ferma la facoltà di redistribuzione interna tra rappresentanti degli organismi associativi e delegati, nonché tra i delegati stessi, delle ore di permesso suddette, per liberi patti in tal senso, comunicati alla parte datoriale del relativo livello.

ART. 18.

(Agibilità sindacale straordinaria: esoneri retribuiti).

1. Gli esoneri retribuiti annuali, suddivisibili per ore, giorni o periodi di lavoro, sono concessi, nelle misure appresso definite e per ogni anno solare o scolastico o accademico rispettivamente nei comparti scuola e università, a rappresentanti degli organismi sindacali territoriali e nazionali.

2. Gli esoneri retribuiti sono riconosciuti nella misura di un esonero ogni mille dipendenti del relativo comparto su base annua, e sono attribuiti a tutti gli organismi associativi (comitati, organizzazioni sindacali, federazioni e confederazioni), che hanno iscritti, firmatari o, rispettivamente, voti nel comparto, e agli organismi elettivi (consigli dei delegati) del comparto stesso.

3. La ripartizione tra le due tipologie di organismi indicati al comma 2 è effettuata proporzionalmente al numero di voti ottenuti nel comparto da ciascun insieme di organismi nelle elezioni di cui all'articolo 11 della presente legge o, in difetto di partecipazione alle elezioni stesse, al numero di iscritti o firmatari, secondo le seguenti formule:

a) esoneri per strutture associative =

$$\frac{\text{numero voti (o, in difetto, iscritti/firmatari) per organizzazioni sindacali totali}}{\text{numero voti (o iscritti/firmatari) per organizzazioni sindacali totali + votanti totali}} \times \text{esoneri totali;}$$

b) esoneri per strutture elettive =

$$\frac{\text{numero votanti totali}}{\text{numero voti (o iscritti/firmatari) per organizzazioni sindacali totali + votanti totali}} \times \text{esoneri totali.}$$

4. La ripartizione tra gli organismi sindacali, all'interno di ciascuna delle due tipologie indicate al comma 2, è effettuata proporzionalmente al numero di voti ottenuti nel comparto da ciascun singolo organismo o, in difetto, al numero di iscritti o firmatari. La ripartizione per livelli territoriali all'interno di ciascun singolo organismo è autonomamente decisa a livello nazionale dall'organismo sindacale stesso. Nel caso degli esoneri spettanti ai consigli dei delegati, l'organismo che decide la ripartizione degli esoneri ed i relativi criteri è il consiglio nazionale dei delegati di comparto, comunque rispettando sia le quote derivanti ai delegati riconducibili ad ogni organismo associativo sulla base dei risultati elettorali, che quelle derivanti ai delegati non riconducibili agli organismi stessi.

5. I nomi dei lavoratori titolari degli esoneri retribuiti sono comunicati dagli organismi sindacali alla parte datoriale. I

titolari
degli esoneri retribuiti comunicano
l'esercizio del loro diritto al datore di lavoro di regola almeno sette giorni prima, tramite il rispettivo organismo di appartenenza.

6. Sono comunque riconosciuti, al di fuori dei predetti limiti annuali:

a) a ciascun organismo maggiormente rappresentativo di categoria, almeno un esonero annuale;

b) a ciascun organismo maggiormente rappresentativo di comparto, almeno due esoneri annuali;

c) a ciascun organismo qualificatamente rappresentativo di comparto, almeno un esonero annuale;

d) a ciascun delegato del livello nazionale di comparto, anche in deroga ai predetti limiti annuali, almeno un semiesonero su base annua.

7. Sono fatte salve eventuali clausole contrattuali o di legge più favorevoli vigenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Resta ferma la facoltà di redistribuzione interna tra rappresentanti degli organismi associativi e delegati, nonché tra i delegati stessi, degli esoneri suddetti, per liberi patti in tal senso, comunicati alla parte datoriale del relativo livello.

ART. 19.

(Intervento).

1. I diritti di intervento sindacale sono riconosciuti a livello dell'unità lavorativa al consiglio dei delegati e a tutti gli organismi sindacali che abbiano in essa almeno l'1 per cento di iscritti, firmatari o voti, con il limite minimo di tre e massimo di trenta, nonché alle strutture associative che abbiano qualificata rappresentatività nel comparto.

2. Agli altri livelli territoriali i diritti di intervento sono riconosciuti ai rispettivi consigli dei delegati nonché alle strutture associative che abbiano ivi qualificata rappresentatività o quanto meno qualificata rappresentatività nel relativo comparto.

ART. 20.

(Contrattazione).

1. Gli organismi sindacali elettivi registrati, composti unitariamente, ai vari livelli di contrattazione, dai delegati eletti in proporzione ai voti ottenuti dai candidati appartenenti o meno agli organismi sindacali associativi, definiscono, con la presenza ed il diritto di intervento e di adesione o meno degli organismi associativi specificati per ogni livello di contrattazione all'articolo 22, i rispettivi contratti collettivi di lavoro e accordi per tutti gli appartenenti alle unità lavorative, ai livelli territoriali, alle aree, alle categorie, ai comparti ed agli intercomparti ed alla generalità dei lavoratori dipendenti ai quali i contratti in questione si riferiscono.

2. La potestà della firma per stipula è riconosciuta ai soli organismi elettivi. Condizione di esercizio di tale potestà è che all'elezione dei consigli in questione abbia partecipato almeno la metà degli aventi diritto al voto. In caso contrario, i consigli eletti hanno solo potestà di trattativa e la validità degli accordi e dei contratti da essi sottoscritti discende soltanto dall'esito positivo del successivo *referendum* di ratifica.

3. Gli accordi e in contratti sindacali son validi provvisoriamente a condizione che i delegati che li sottoscrivono rappresentino oltre la metà del consiglio del rispettivo livello di contrattazione e divengono validi *erga omnes* a condizione che siano successivamente ratificati nel *referendum* di approvazione di cui all'articolo 32 della presente legge.

ART. 21.

(Contrattazione delle strutture sindacali di area e di categoria).

1. Gli organismi sindacali di area e di categoria registrati sono considerati maggiormente rappresentativi anche a livello compartimentale o intercompartimentale, e come tali partecipano agli accordi ed ai

contratti di ogni livello del comparto di appartenenza (e, nei casi previsti, dell'intercomparto), quando la loro rappresentatività percentuale nell'area o nella categoria di riferimento raggiunge i seguenti valori:

a) per le aree, come definite dall'articolo 47 della presente legge:

1) per il personale rientrante nell'area medica del comparto del Servizio sanitario nazionale sono considerate maggiormente rappresentative per quanto previsto, in relazione all'area medica, dai commi 5, 6, 7 8 e 9 dell'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, e successive modificazioni e integrazioni, le confederazioni e le strutture sindacali che rappresentano esclusivamente o prevalentemente le categorie dei dipendenti di cui al presente numero e che abbiano ottenuto nei procedimenti elettivi in precedenza indicati all'articolo 11 della presente legge un *quorum* di voti pari almeno al 6 per cento del numero complessivo dei votanti appartenenti all'area medica o, in difetto, abbiano iscritti o firmatari nella stessa area pari almeno al 6 per cento del totale degli iscritti in essa rilevato;

2) per il personale dell'area dirigenziale sono considerate maggiormente rappresentative a livello di contrattazione intercompartimentale e per la determinazione, composizione e variazione dei comparti di riferimento di cui al numero 1), nonché a livello di contrattazione di comparto e di sede decentrata, oltre alle confederazioni ed alle strutture sindacali che rispondono ai criteri in precedenza indicati agli articoli 12 e 13 della presente legge, le confederazioni e le strutture sindacali che rappresentano esclusivamente o prevalentemente le categorie dei dipendenti di cui al presente numero e che abbiano ottenuto nei procedimenti elettivi in precedenza indicati all'articolo 11 della presente legge un *quorum* di voti pari almeno al 6 per cento del numero complessivo dei votanti appartenenti ai dirigenti di ciascun comparto o, in difetto,

abbiano iscritti o firmatari nella stessa area pari almeno al 6 per cento del totale degli iscritti in essa rilevato;

3) per il personale dipendente da amministrazioni che, nell'ambito dei comparti di contrattazione collettiva di cui agli articoli 4 e 5 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, e successive modificazioni e integrazioni, costituiscono specifiche articolazioni, con carattere di assoluta peculiarità all'interno di tali comparti, sono considerate maggiormente rappresentative, a livello di contrattazione di comparto, le strutture sindacali che rappresentano esclusivamente o prevalentemente il personale di cui al presente numero e che abbiano ottenuto nei procedimenti elettivi in precedenza indicati all'articolo 11 della presente legge un *quorum* di voti non inferiore:

3.1) al 6 per cento del numero complessivo dei votanti appartenenti alle citate amministrazioni per ciascun comparto di contrattazione collettiva o per ciascuna area di contrattazione decentrata, quando la consistenza della categoria medesima corrisponde almeno al 12 per cento di tutto il personale del comparto, ovvero di quello dell'area decentrata interessata;

3.2) al 15 per cento del numero complessivo dei votanti appartenenti alle amministrazioni suddette, quando la consistenza della categoria medesima si colloca tra il 6 per cento e l'11 per cento di tutto il personale del comparto, ovvero di quello dell'area decentrata interessata;

3.3) al 35 per cento del numero complessivo dei votanti appartenenti alle amministrazioni suddette, quando la consistenza della categoria medesima si colloca tra il 3 per cento e il 5,99 per cento di tutto il personale del comparto, ovvero di quello dell'area decentrata interessata;

3.4) al 50 per cento del numero complessivo dei votanti appartenenti alle amministrazioni suddette, quando la consistenza della categoria medesima sia collocabile fino al 2,99 per cento di tutto il

personale del comparto, ovvero di quello dell'area decentrata interessata;

3.5) o che, in difetto, abbiano iscritti o firmatari nelle stesse amministrazioni pari almeno, rispettivamente, al 6 per cento, al 15 per cento, al 35 per cento ed al 50 per cento del totale degli iscritti in essa rilevato;

b) per le categorie professionali di particolare specificità, come definite dall'articolo 47, comma 3, della presente legge, sono considerate maggiormente rappresentative, a livello di contrattazione di comparto e di sede decentrata, le strutture sindacali che rappresentano esclusivamente o prevalentemente le categorie di dipendenti di cui alla presente lettera e che abbiano ottenuto nei procedimenti elettivi in precedenza indicati all'articolo 11 della presente legge un *quorum* di voti rapportato ai votanti della rispettiva categoria non inferiore alle stesse percentuali indicate al numero 3) della lettera *a)* del presente comma o, in difetto, alle percentuali di iscritti di cui al numero 3.5) della lettera *a);*

c) per le categorie professionali che rechino generali distinzioni essenziali in ordine alle funzioni svolte, come definite dall'articolo 47, comma 4, della presente legge, sono considerate maggiormente rappresentative, a livello di contrattazione di comparto e di sede decentrata, le strutture sindacali che rappresentano esclusivamente o prevalentemente le categorie di dipendenti di cui alla presente lettera e che abbiano ottenuto nei procedimenti elettivi in precedenza indicati all'articolo 11 della presente legge un *quorum* di voti rapportato ai votanti della rispettiva categoria non inferiore alle percentuali indicate al numero 3) della lettera *a)* del presente comma, o in difetto, alle percentuali di iscritti di cui al punto 3.5) della lettera *a).*

2. Gli organismi sindacali di area e categoriali registrati partecipano agli accordi ed ai contratti di ogni livello dell'area o della categoria di riferimento, relativamente alla definizione della normativa,

dell'inquadramento e della collocazione del relativo personale ed alla generale organizzazione del lavoro, se ivi raggiungono la maggiore rappresentatività, misurata secondo i criteri di cui agli articoli 12 e 13 della presente legge.

ART. 22.

(Contrattazione ai vari livelli).

1. A livello dell'unità lavorativa è titolare della stipulazione il consiglio dei delegati, al quale spetta la firma delle ipotesi di accordo e di contratto aziendali, con la presenza e il diritto di intervento e di adesione o meno dei rappresentanti delle strutture associative di area, di categoria, di comparto o intercompartimentali che abbiano qualificata rappresentatività nell'unità lavorativa o che abbiano la maggiore rappresentatività a livello nazionale nel rispettivo ambito di riferimento – di area, di categoria, di comparto, di intercomparto – avendo comunque almeno un votante, un iscritto o un firmatario nell'unità lavorativa in questione.

2. A livello distrettuale o comprensoriale, provinciale e regionale è titolare della stipulazione il relativo consiglio dei delegati, al quale spetta la firma delle ipotesi di accordo e di contratto territoriali, con la presenza e il diritto di intervento e di adesione o meno dei rappresentanti delle strutture associative di area, di categoria, di comparto o intercompartimentale che abbiano qualificata rappresentatività al rispettivo livello territoriale o che abbiano la maggiore rappresentatività a livello nazionale nel rispettivo ambito di riferimento – di area, di categoria, di comparto, di intercomparto – avendo comunque almeno lo 0,5 per cento dei voti, degli iscritti o dei firmatari nel livello territoriale in questione.

3. A livello nazionale è titolare della stipulazione il relativo consiglio dei delegati, al quale spetta la firma delle ipotesi di accordo e di contratto nazionali, con le presenza e il diritto di intervento e di adesione o meno dei rappresentanti delle strutture associative di area, di categoria,

di comparto o intercompartimentali che abbiano la maggiore rappresentatività a livello nazionale nel rispettivo ambito di riferimento – di area, di categoria, di comparto, di intercomparto – avendo comunque, per quanto riguarda le strutture associative intercompartimentali, almeno lo 0,5 per cento dei voti, degli iscritti o dei firmatari nel comparto in questione.

4. A livello intercompartimentale nazionale e a livello generale di tutti i lavoratori dipendenti sono titolari della stipulazione i rappresentanti dei consigli dei delegati dei comparti interessati, designati all'interno dei relativi consigli dei delegati di livello nazionale, ai quali spetta la firma delle ipotesi di accordo e di contratto nazionali, con la presenza e il diritto di intervento e di adesione o meno dei rappresentanti delle strutture associative di area e intercompartimentali che abbiano la maggiore rappresentatività a livello nazionale intercompartimentale o generale. A livello distrettuale o comprensoriale, provinciale e regionale sono titolari della stipulazione i rappresentanti dei consigli dei delegati dei comparti interessati, designati all'interno dei consigli dei delegati del relativo livello, ai quali spetta la firma delle ipotesi di accordo e di contratto territoriali relative, con la presenza e il diritto di intervento e di adesione o meno dei rappresentanti delle strutture associative di area, di categoria, di comparto o intercompartimentali che abbiano qualificata rappresentatività al rispettivo livello territoriale o che abbiano la maggiore rappresentatività a livello nazionale nel rispettivo ambito di riferimento – di area, di categoria, di comparto, di intercomparto – avendo comunque almeno lo 0,5 per cento dei voti, degli iscritti o dei firmatari nel livello territoriale in questione.

ART. 23.

(Potestà individuali).

1. Ogni singolo lavoratore ha diritto ad esercitare anche individualmente i diritti di propaganda, di consulenza, di iniziativa e

di informazione, anche ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241. Qualora il singolo lavoratore sia unico dipendente dell'unità lavorativa sono riconosciuti a esso anche il diritto di indizione di sciopero, di inter vento e di contrattazione nell'ambito delle facoltà e dei limiti riconosciuti agli organismi sindacali aziendali.

TITOLO II

DELL'ATTIVITÀ SINDACALE

CAPO I

DIRITTI CONTRATTUALI

ART. 24.

(Diritti indisponibili).

1. I contratti e gli accordi collettivi non possono disporre dei diritti soggettivi attinenti allo *status* dei lavoratori ed alle modalità generali costitutive di esso.

2. I contratti e gli accordi collettivi non possono derogare alle norme di legge, salvo che queste lo consentano espressamente. Le clausole dei contratti e degli accordi collettivi difformi dalle norme di legge inderogabili sono sostituite di diritto dalle norme suddette. Sono comunque fatte salve le clausole vigenti più favorevoli ai lavoratori.

3. I contratti e gli accordi collettivi non possono derogare alle clausole di contratti o di accordi collettivi di diverso livello, salvo che queste ultime lo consentano espressamente e salve, comunque, le clausole più favorevoli ai lavoratori. Per accertare se la clausola collettiva è meno favorevole ai lavoratori della norma legislativa o di altra norma collettiva, occorre aver riguardo alla disciplina complessivamente disposta per il medesimo istituto.

4. L'approvazione, in sede referendaria, con la maggioranza dei votanti e la

partecipazione di almeno il 50 per cento degli aventi diritto al voto, da parte della totalità dei lavoratori occupati nell'unità interessata è sempre specificamente necessaria nelle ipotesi in cui venga rinegoziato, con riferimento a uno specifico gruppo funzionale o area o categoria dell'unità di lavoro, o della totalità dei lavoratori, un diritto di origine contrattuale o venga comunque introdotta una nuova clausola contrattuale.

5. La clausola contrattuale che introduce una disciplina meno favorevole ai lavoratori rispetto a quella prevista dalla legge o da precedenti norme contrattuali non acquista efficacia se non viene ratificata mediante *referendum* tra i lavoratori direttamente interessati con voto favorevole della maggioranza assoluta degli aventi diritto al voto.

6. Il nuovo contratto o accordo collettivo può essere rifiutato da singoli settori di lavoratori mediante *referendum* di separazione; nei confronti dei settori dei lavoratori che hanno rifiutato il nuovo contratto o accordo collettivo continua ad applicarsi il contratto o l'accordo collettivo precedente.

ART. 25.

(Diritti disponibili).

1. Sono disponibili in contrattazione collettiva i diritti soggettivi attinenti alle modalità di ordinaria condizione normativa ed economica del rapporto di lavoro. Nell'ambito di tali diritti è sempre possibile la compensazione tra riduzioni in uno degli aspetti con il miglioramento adeguato in un altro, salvo i generali limiti sopra esplicitati in tema di diritti indisponibili.

ART. 26.

(Divieto di reformatio in pejus*).*

1. È vietata la modifica in termini peggiorativi di norme contrattuali o discendenti da leggi derogabili. Ogni singola

modifica di norme ordinarie attinenti ai rapporti lavorativi con altre meno favorevoli, oltre a dover essere approvata con il *referendum* di cui al comma 5 dell'articolo 24, deve comunque essere compensata con l'introduzione di norme più favorevoli in altri profili del rapporto di lavoro ed in misura tale da compensare adeguatamente le modifiche peggiorative introdotte. Non possono essere considerate norme compensative le eventuali modalità più favorevoli per l'esercizio dei diritti sindacali riconosciute da contratto o accordi.

CAPO II

INTERVENTO SINDACALE

ART. 27.

(Informazione, esame e consultazione).

1. A ciascun livello dell'organizzazione lavorativa, il diritto di informazione – ferme restando, da un lato, le norme più favorevoli previste dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in merito alla titolarità, ampiezza e modalità di esercizio del diritto alla trasparenza, e dall'altro, l'autonoma determinazione definitiva di competenza della parte datoriale o, ove spetti, pubblica – si estende a tutti gli aspetti generali e specifici, economici e normativi, dell'andamento del relativo ambito operativo, con la sola esclusione di quegli elementi ed aspetti strutturalmente coperti da riserbo funzionale ai risultati produttivi, economici o di servizio, o alla tutela della sfera privata. A tale scopo la parte datoriale o, ove spetti la parte pubblica, competente per ciascun livello di organizzazione produttiva fornisce, con rigorosa tempestività (ove funzionalmente possibile, preventivamente o contestualmente; negli altri casi, appena successivamente disponibile) la documentazione relativa sia a criteri di gestione in via di valutazione, sia a previsioni di bilancio e progetti operativi, sia ad atti di gestione

adottati, sia a risultati operativi e di bilancio ottenuti. Sono previsti specifici incontri informativi con periodicità definita dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. A ciascun livello dell'organizzazione lavorativa, ferma restando l'autonoma determinazione definitiva di competenza della parte datoriale o, ove spetti, pubblica, il diritto di esame si applica sia ai medesimi aspetti già oggetto del diritto di informazione che alle normative attinenti al rispettivo livello di organizzazione lavorativa, con le medesime riserve e salvaguardie di cui al comma 1. A tale scopo la parte datoriale o, ove spetti, la parte pubblica, competente per ciascun livello di organizzazione produttiva concorda, contestualmente alla comunicazione delle informazioni di cui al comma 1, con gli organismi sindacali di pari livello specifici incontri di esame congiunto, con periodicità, modalità e conseguenze operative definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Durante il periodo di durata dell'esame le parti datoriali o pubbliche non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le strutture sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali.

3. A ciascun livello dell'organizzazione lavorativa, ferma restando l'autonoma determinazione definitiva di competenza della parte datoriale o, ove spetti, pubblica, il diritto di consultazione si applica – con le medesime riserve e salvaguardie di cui al comma 1 – agli atti attuativi delle normative relative al rispettivo livello di organizzazione lavorativa e agli atti dispositivi che abbiano riflessi diretti sulle condizioni dei lavoratori sotto ogni profilo. A tale scopo, la parte datoriale o, ove spetti, la parte pubblica, competente per ciascun livello di organizzazione produttiva, concorda con gli organismi sindacali di pari livello specifici momenti di consultazione alla conclusione degli incontri di esame congiunto di cui al comma 2. Fino al termine del confronto, le parti datoriali o pubbliche non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto della consultazione e le strutture sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali.

ART. 28.

(Assistenza e convocazione).

1. Gli organismi sindacali hanno titolo ad intervenire, su richiesta del singolo lavoratore, iscritto o non iscritto ad essi, in ogni specifico contenzioso per la tutela dei diritti del richiedente. L'azione di assistenza vertenziale può essere sempre esplicata, sia all'interno del posto di lavoro nel confronto con la controparte datoriale o pubblica, sia in sede giudiziale con la diretta costituzione dell'organismo sindacale quale esponenziale dei diritti del ricorrente.

2. Gli organismi sindacali debbono essere convocati direttamente dalla parte datoriale o, ove spetti, dalla parte pubblica, in merito a specifici contenziosi sindacali riguardanti uno o più lavoratori:

a) quando ne faccia richiesta uno degli interessati o degli eventuali controinteressati;

b) quando il contenzioso riguardi oltre un decimo dei lavoratori del relativo ambito produttivo.

CAPO III

CONTRATTAZIONE SINDACALE

ART. 29.

(Convocazione e trattative).

1. La convocazione per le trattative di accordi e contratti previsti dalla normativa vigente o da accordi in vigore tra le parti, deve avvenire, a cura delle parti datoriali o, ove spetti, delle parti pubbliche, nei tempi e nei modi previsti dalle norme o dagli accordi stessi.

2. Le delegazioni di ogni organismo sindacale in possesso della rappresentatività necessaria per le trattative nazionali di accordi e contratti sono congiuntamente composte dalla rispettiva delegazione na-

zionale di comparto e della delegazione nazionale intercompartimentale, ove l'organismo sindacale sia anche a tale livello maggiormente rappresentativo. Le delegazioni di ogni organismo sindacale in possesso della rappresentatività necessaria per le trattative decentrate di accordi e contratti sono congiuntamente composte dalla rispettiva delegazione direttamente interessata, nazionale, territoriale o locale di comparto, e dalla delegazione intercompartimentale del livello di contrattazione in questione, ove l'organismo sindacale sia anche a tale livello maggiormente rappresentativo.

3. Le trattative per qualsiasi accordo o contratto debbono svolgersi ad unico tavolo e con contestualità di tempi tra tutte le delegazioni di rappresentanti dei lavoratori abilitate a parteciparvi. Le trattative sono sospese in caso di mancata presenza al tavolo di oltre la metà dei delegati abilitati.

4. Alla negoziazione del contratto di lavoro o dell'accordo aziendale hanno diritto di partecipare, previa informazione al datore di lavoro, delegati, rappresentanti sindacali o esperti designati dagli organismi sindacali maggiormente rappresentativi della provincia. Analogamente si può procedere agli altri livelli contrattuali.

ART. 30.

(Contratti, accordi e loro attuazione e validità).

1. I contratti definiscono unitariamente le articolate questioni di valenza generale di un comparto, in ambito locale, territoriale, nazionale.

2. Gli accordi definiscono contenziosi particolari e complesse e articolate questioni di valenza specifica, personali o collettive; locali, territoriali, nazionali; di area, categoriali, compartimentali o intercompartimentali.

3. I contratti stipulati e ratificati dal *referendum* tra i lavoratori interessati debbono essere attuati puntualmente dalle

parti datoriali e dai lavoratori stessi.
L'inosservanza contrattuale, specialmente in relazione alle cadenze temporali ed organizzative generali di spettanza delle parti datoriali, è sanzionata giudizialmente.

4. I contratti e gli accordi collettivi continuano a produrre i loro effetti anche dopo la loro scadenza o dopo l'eventuale disdetta, fino a che non intervenga un nuovo contratto o accordo collettivo.

ART. 31.

(Disamina e orientamento).

1. Le piattaforme e le ipotesi di accordo e di contratto collettivo riguardanti ciascun livello di contrattazione sono sottoposte a disamina da effettuare in assemblea generale dell'unità lavorativa. La successiva espressione di voto in tale sede da parte dei presenti ha puro carattere di orientamento.

2. Le piattaforme e le ipotesi di accordo e di contratto collettivo riguardanti ciascun livello di contrattazione, per specifiche aree o categorie, sono sottoposte a disamina da effettuare in assemblea generale dell'unità lavorativa o del livello distrettuale o comprensoriale, nonchè nel relativo coordinamento locale e distrettuale o comprensoriale di area o categoria. La successiva votazione di mozioni presentate in tale sede da parte dei presenti ha puro carattere di orientamento.

3. Quando è presente in assemblea oltre la metà dei lavoratori interessati alla disamina in questione, le decisioni dell'assemblea, se prese a maggioranza assoluta dei presenti, hanno carattere di orientamento generale vincolante per gli specifici argomenti oggetto di deliberazione, nei riguardi, rispettivamente, del consiglio dei delegati e del coordinamento di area o categoria.

ART. 32.

*(*Referendum *e ratifica).*

1. Le piattaforme dei consigli dei delegati e le ipotesi di accordo e di contratto

collettivo
riguardanti ciascun livello di contrattazione sono sottoposte, dopo la discussione in assemblea generale, a *referendum,* con voto segreto, da parte di tutti i lavoratori dell'unità lavorativa. I testi sottoposti a *referendum* si intendono approvati quando i voti a favore superano la maggioranza di quelli espressi, nel caso di norme di valore ordinario di cui all'articolo 24, comma 4; si intendono approvati quando i voti a favore superano la metà dei lavoratori interessati, nel caso di norme meno favorevoli rispetto a quelle precedentemente vigenti di cui all'articolo 24, comma 5. Qualora i testi abbiano portata di livello superiore a quello dell'unità lavorativa, le percentuali di voto saranno conteggiate sulle unità lavorative di tutto il livello interessato, ed a tale livello sarà sancita l'approvazione o meno dei testi.

2. Le piattaforme dei consigli dei delegati e le ipotesi di accordo e di contratto collettivo riguardanti ciascun livello di contrattazione, per specifiche aree o categorie, sono sottoposte, dopo la discussione in assemblea di area o di categoria nonchè nei coordinamenti relativi, a *referendum,* con voto segreto, da parte di tutti i lavoratori dell'unità lavorativa appartenenti all'area o alla categoria interessati. I testi sottoposti a *referendum* si intendono approvati quando i voti a favore superano la maggioranza di quelli espressi, nel caso di norme di valore ordinario di cui all'articolo 24, comma 4; si intendono approvati quando i voti a favore superano la metà dei lavoratori interessati, nel caso di norme meno favorevoli rispetto a quelle precedentemente vigenti di cui all'articolo 24, comma 5. Qualora i testi abbiano portata di livello superiore a quello dell'unità lavorativa, le percentuali di voto saranno conteggiate sulle unità lavorative di tutto il livello interessato, ed a tale livello sarà sancita l'approvazione o meno dei testi.

3. L'approvazione in sede referendaria, con le modalità indicate ai commi 1 e 2, degli accordi e dei contratti stipulati costituisce la loro ratifica; essa è comunque inderogabilmente necessaria per la loro entrata in vigore *erga omnes.*

TITOLO III

DELLE GUARENTIGIE SINDACALI

CAPO I

TUTELA COLLETTIVA

ART. 33.

(Divieto di trattamenti collettivi discriminatori).

1. È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio, in particolare se derivanti da quanto previsto all'articolo 35 della presente legge.

2. Tutti i lavoratori hanno pari diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni e lo stesso inquadramento. A prescindere dalle differenze determinate da anzianità di servizio, è vietata la concessione di retribuzioni differenziate tra lavoratori svolgenti, a parità di lavoro, mansioni analoghe o comunque fungibili, quale che sia la durata di svolgimento delle mansioni suddette ed il titolo di studio e l'ordinaria qualifica del lavoratore.

3. Il pretore, su domanda del lavoratore nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro ad adeguare con effetto retroattivo l'inquadramento o la retribuzione del dipendente discriminato al livello di quella del dipendente avvantaggiato.

ART. 34.

(Tutela del lavoro atipico).

1. Le norme della presente legge si applicano ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato; ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comunque definiti: *part-time*, interinale, stagionale, eccetera; ai lavoratori collocati in cassa integrazione guadagni; ai soci lavoratori delle cooperative; ai lavoratori solo formalmente indi-

pendenti, come i prestatori d'opera caratterizzata dall'eterodirezione e dall'eterorganizzazione, consulenti continuativi, titolari di collaborazione coordinata e continuativa integrati nell'organizzazione dell'unità lavorativa per la realizzazione dei fini da questa perseguiti, operatori del terzo settore, eccetera, quando il rapporto di collaborazione raggiunga la durata di tre mesi continuativi o di sei mesi non continuativi, oppure, nel settore agricolo, anche per fasi lavorative di durata minore, individuate dalla contrattazione di qualsiasi livello; ai lavoratori a domicilio utilizzati in modo continuativo.

2. Ai fini del calcolo dei dipendenti, per tutte le previsioni della presente legge e dei relativi allegati, si tiene conto di tutti i dipendenti dell'unità lavorativa la cui condizione ricada tra quelle elencate al comma 1 del presente articolo.

CAPO II

TUTELA INDIVIDUALE

ART. 35.

(Divieto di atti discriminatori).

1. È nullo qualsiasi patto o atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una organizzazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

3. Il pretore, su domanda del lavoratore nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui ai commi 1 e 2, accertati

i fatti, condanna il datore di lavoro a rimuovere con effetto retroattivo la discriminazione di cui è stato fatto oggetto il dipendente. È nullo qualsiasi eventuale impegno scritto o verbale del dipendente medesimo ad accettare, nel caso si verifichi una qualsiasi delle possibili condizioni legate alle potenziali cause di discriminazione indicate ai commi 1 e 2, il comportamento discriminatorio lamentato. Sono comunque revocabili le dimissioni anche se già presentate per iscritto, con qualsivoglia dizione.

ART. 36.

(Reintegrazione sul posto di lavoro).

1. All'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, sono aggiunti, in fine, i seguenti commi:

« Il giudice del lavoro stabilisce nella sentenza o nel provvedimento con i quali ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro le modalità di esecuzione della stessa. L'inottemperanza è punita con la pena di cui all'articolo 650 del codice penale e la condanna alla pena detentiva comporta l'applicazione della pena accessoria di cui all'articolo 35-*bis* del codice penale.

Al prestatore di lavoro che recede per giusta causa dal contratto di lavoro a tempo indeterminato compete l'indennità sostitutiva del preavviso, oltre a un'ulteriore indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Tale indennità può essere ridotta sino alla metà dal giudice per comprovata lievità dell'inadempimento del datore di lavoro; può però essere aumentata sino a trenta mensilità nei casi di inadempimento di particolare gravità. Nelle imprese e negli uffici che occupino più di duecento dipendenti e nei casi particolarmente gravi il giudice può anche disporre, in aggiunta all'indennità di cui sopra, il pagamento in favore del pre-

statore di lavoro di una somma corrispondente alla normale retribuzione mensile, fino al reperimento di una nuova occupazione. »

2. All'articolo 2118 del codice penale, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« Le dimissioni del prestatore di lavoro possono essere revocate con effetto retroattivo con la perdita del trattamento economico dal giorno delle dimissioni sino a quello della revoca delle stesse. La revoca delle dimissioni, che determina la ricostituzione immediata del rapporto, deve essere comunicata al datore di lavoro mediante lettera raccomandata consegnata all'ufficio postale entro quindici giorni da quello delle dimissioni ».

CAPO III

TUTELA SINDACALE

ART. 37.

(Divieto di organismi sindacali di comodo).

1. È fatto divieto ai datori di lavoro ed alle loro associazioni di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, organismi sindacali di lavoratori, nonché di instaurare relazioni sindacali con organismi elettivi costituiti, senza il rispetto delle norme della presente legge, in virtù dell'intervento a qualsiasi titolo della parte datoriale.

ART. 38.

(Divieto di discriminazioni sindacali).

1. È fatto obbligo alle parti datoriali private o pubbliche di convocare gli organismi sindacali rappresentativi per l'espletamento di procedure derivanti da norme contrattuali o di legge e per comunicazioni o negoziati su materie inerenti il rapporto di lavoro. Analogo obbligo è stabilito per le organizzazioni datoriali e le pubbliche amministrazioni in relazione alla contratta-

zione nazionale di area o categoria o comparto o intercomparto, nazionale, locale o di livello territoriale.

2. È fatto obbligo di parità di trattamento tra gli organismi sindacali previsti come rappresentativi ai vari livelli dalla presente legge. È quindi fatto espresso divieto alle parti datoriali di porre in essere comportamenti che determinino una disparità di trattamento tra organismi sindacali dello stesso livello.

3. Qualunque violazione dell'obbligo di convocazione di cui al comma 1 o della parità di trattamento di cui al comma 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 43 della presente legge.

ART. 39.

(Tutele dei rappresentanti e dei delegati sindacali).

1. Il trasferimento dall'unità lavorativa dei rappresentanti sindacali aziendali e territoriali, dei rappresentati nazionali degli organismi sindacali, nonché dei candidati e dei membri dei consigli dei delegati può essere disposto solo previo nullaosta degli organismi sindacali di appartenenza.

2. Fatto comunque salvo l'obbligo di riconoscimento da parte datoriale della condizione tutelata dal presente articolo per lavoratori che effettivamente la detengono anche al di là dei limiti numerici di cui all'allegato D alla presente legge, hanno in ogni caso diritto alla tutela spettante al rappresentante o al delegato sindacale i dipendenti delle unità lavorative che siano membri dei consigli dei delegati di ogni livello territoriale o che siano rappresentanti locali o di qualsiasi livello degli organismi sindacali associativi, presenti o meno nell'unità lavorativa, nelle misure numeriche indicate nell'allegato D alla presente legge.

3. Le disposizioni di cui commi 1 e 2 e quelle previste nell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si applicano sino

alla
fine del terzo mese successivo a quello
in cui è stato eletto il consiglio dei delegati per i candidati nelle relative elezioni e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri lavoratori indicati al comma 2.

TITOLO IV

PRESENZA SINDACALE

ART. 40.

(Delegati alla sicurezza e comitati europei d'azienda).

1. L'elezione dei delegati alla sicurezza previsti dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e dei comitati europei d'azienda sono regolate secondo le disposizioni elettorali di cui all'articolo 8, comma 6, ed all'allegato A. Le elezioni relative sono, di regola, svolte contestualmente a quelle di cui all'articolo 11.

ART. 41.

(Rappresentanti dei lavoratori in organismi di rilevanza pubblica).

1. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nei comitati di indirizzo e vigilanza degli enti previdenziali, nella commissione nazionale per l'impiego ed in altri organismi aventi rilevanza pubblica, anche in ambito locale, che prevedano la partecipazione di rappresentanze delle organizzazioni sindacali avviene con elettorato attivo e passivo di tutti i lavoratori interessati, con voto segreto, con sistema proporzionale e con le generali modalità fissate nella presente legge. Le relative elezioni sono svolte contestualmente a quelle nazionali dei consigli dei delegati.

ART. 42.

(Confederazioni facenti parte del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro).

1. Ogni confederazione maggiormente rappresentativa è componente di diritto del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

2. A modifica di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, le designazioni dei rappresentanti nel CNEL dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, dei lavoratori autonomi nonché delle imprese avvengono entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, avuto riguardo a quanto disposto dal comma 1 del presente articolo.

3. Ad ulteriore modifica dell'articolo 4 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, il CNEL è integrato da un numero di altri membri tratti – con elezioni effettuate secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 4 dell'Allegato A alla presente legge – dal Consiglio nazionale dei delegati della generalità dei lavoratori dipendenti pari al numero dei rappresentanti delle Confederazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori dipendenti in seno al CNEL.

TITOLO V

DELLE AZIONI E SANZIONI DI TUTELA

ART. 43.

(Repressione della condotta antisindacale).

1. Qualora la parte datoriale privata o pubblica ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi sindacali locali o delle associazioni sindacali di ogni livello che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è

posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente 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 di cui al comma 1 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.

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.

4. 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.

5. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

6. Se il comportamento di cui al comma 1 è posto in essere da un'amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al pretore competente per territorio.

7. Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le organizzazioni sindacali di cui al comma 1, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza con le modalità di cui al comma 1.

8. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale,

che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

ART. 44.

(Ulteriori azioni).

1. Gli iscritti, i firmatari o gli aderenti agli organismi sindacali possono, ove ritengano violate le norme di legge o statutarie concernenti la propria struttura, ricorrere al pretore in funzione di giudice del lavoro e richiedere la cessazione della violazione e la rimozione degli effetti. Il pretore in funzione di giudice del lavoro è altresì competente per ogni controversia interna agli organismi sindacali relativa all'applicazione della presente legge e dei regolamenti ad essa collegati.

2. I soggetti individuali o collettivi che ne abbiano interesse sono legittimati ad avvalersi contro qualunque parte, datoriale, pubblica o privata, o istituzionale, della procedura di cui all'articolo 43 della presente legge, per rimuovere eventuali ostacoli da chiunque frapposti all'indizione ed allo svolgimento delle elezioni nonché alla proclamazione dei risultati e per rimuovere eventuali comportamenti lesivi in merito alle conseguenti attribuzioni di rappresentatività, di agibilità straordinaria e di ogni altro diritto statuito nella presente legge.

ART. 45.

(Facilitazioni).

1. Tutti gli atti e documenti necessari per l'attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, da imposte di registro o di qualsiasi altra spesa e da tasse.

2. Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dello Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola

esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni normative e retributive non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona, nonché le norme della presente legge. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

3. Ogni infrazione all'obbligo di cui al comma 2 che sia accertata dalla direzione provinciale del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva possono decidere l'esclusione del responsabile, per un periodo di tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

ART. 46.

(Sanzioni).

1. Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6 e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e dell'articolo 35, comma 1, della presente legge, sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire trecentomila a lire tre milioni o con l'arresto da quindici giorni ad un anno.

2. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

3. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel comma 1 può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino a dieci volte.

4. Nei casi previsti dal comma 2, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

5. L'importo delle ammende è versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

TITOLO VI

APPLICAZIONE

ART. 47.

(Ambiti lavorativi).

1. Nell'ambito del pubblico impiego, sono definiti comparti quelli individuati sulla base del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, e successive modificazioni. Nell'impiego privato, sono definiti comparti quelli individuati dalle attuali categorie di contrattazione nazionale coperte da ciascun singolo contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Sono individuate, ai fini delle definizioni degli ambiti di costituzione ed intervento degli organismi sindacali e della contrattazione le seguenti aree specifiche:

a) « area medica », quella del personale rientrante nell'area medica del comparto del Servizio sanitario nazionale in forza dell'esplicita previsione di cui all'articolo 6 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, e successive modificazioni;

b) « area dirigenziale », quella del personale dirigente dei vari enti ed amministrazioni pubbliche ricompresi nei comparti di contrattazione di cui al citato decreto del Presidente della Repubblica n. 68 del 1986, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché del personale di-

rigente delle varie unità lavorative e aziende del settore privato;

c) « area dei quadri », quella del personale rientrante in tale definizione sulla base delle previsioni delle norme vigenti;

d) « aree lavorative specifiche », quelle del personale dipendente dalle amministrazioni che, nell'ambito dei comparti di contrattazione collettiva di cui agli articoli 4 e 5 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 68 del 1986, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle varie unità lavorative e aziende del settore privato, costituiscono specifiche articolazioni settoriali con caratteri di assoluta peculiarità all'interno di tali comparti e aziende, tali da attribuire al personale dipendente una collocazione del tutto particolare rispetto al personale dei citati comparti pubblici e privati nel loro complesso.

3. È individuato come appartenente a categorie specifiche ai fini delle definizioni degli ambiti di costituzione ed intervento degli organismi sindacali e della contrattazione il personale che esprime una specificità professionale ed una rilevanza tali da renderlo assolutamente eterogeneo rispetto al restante personale compreso nello stesso comparto pubblico o privato di contrattazione, eterogeneità che può essere identificata dalla cumulativa presenza delle seguenti condizioni:

a) peculiarità totale o parziale, ma prevalente rispetto agli elementi di omogeneità, delle funzioni attribuite;

b) posizione atipica rispetto all'ordinamento del personale del comparto, riconosciuta con atto normativo specifico, in particolare, nel pubblico impiego, con legge o provvedimento regolamentare;

c) modalità di espletamento esclusivo e permanente delle prestazioni, cui corrispondono differenziazioni nelle particolari attribuzioni e specifici elementi del trattamento economico complessivo rispetto agli altri dipendenti del medesimo comparto.

4. Il personale di ciascun comparto pubblico o privato che abbia al suo interno alcune tipologie generali di distinzioni essenziali in ordine alle funzioni svolte in relazione alle finalità prioritarie proprie dell'amministrazione, dell'ente o dell'azienda di appartenenza, è inquadrato funzionalmente in « categorie generali » riconducibili omogeneamente a tali tipologie generali di distinzioni funzionali, ferma restando l'unitarietà di contrattazione per tutto il personale dei suddetti comparti. A tali tipologie generali di distinzioni funzionali sono riportabili, tra l'altro, l'articolazione tra operai e impiegati nelle attività produttive, e quella tra personale amministrativo, tecnico ed ausiliario e personale docente nella scuola.

5. Il personale di ciascun comparto pubblico o privato che abbia al suo interno alcune tipologie specifiche di distinzioni essenziali in ordine alle funzioni svolte in relazione alle finalità prioritarie proprie dell'amministrazione, dell'ente o dell'azienda di appartenenza, è inquadrato organizzativamente in « componenti » riconducibili omogeneamente a tali tipologie generali di distinzioni funzionali, ferma restando l'unitarietà di contrattazione per tutto il personale dei suddetti comparti. A tali tipologie generali di distinzioni funzionali sono riportabili, tra l'altro, le articolazioni interne alle qualifiche operaie ed impiegatizie nelle attività produttive e alle qualifiche identificabili tra il personale amministrativo, tecnico ed ausiliario ed il personale docente nella scuola.

6. Le definizioni introdotte dalla presente legge sostituiscono tutte le definizioni in merito usate nelle leggi vigenti e nelle ulteriori disposizioni normative di ogni livello.

ART. 48.

(Componenti di genere).

1. Ai fini delle tutele previste dalle leggi in materia di pari opportunità e dalle disposizioni applicative della presente legge riportate nell'allegato A, si distin-

guono come componenti di genere quelle rispettivamente costituite dagli occupati di sesso femminile e dagli occupati di sesso maschile.

ART. 49.

(Ambito di applicazione).

1. Le norme della presente legge si applicano a tutti i contratti collettivi e agli accordi riguardanti lavoratori dipendenti o comunque subordinati, anche con contratti di lavoro atipici o transitori, appartenenti a tutti i comparti dell'impiego pubblico e privato, con l'inclusione di tutte le situazioni lavorative indicate all'articolo 34.

ART. 50.

(Applicazioni ulteriori).

1. Indipendentemente dal numero dei dipendenti, in tutte le aziende, di tutti i settori produttivi, comprese quelle artigiane ed agricole e in tutte le amministrazioni pubbliche, le disposizioni della presente legge si applicano a ciascuna unità lavorativa: sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo.

2. I contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i princìpi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

ART. 51.

(Abrogazioni).

1. Sono abrogati:

a) l'articolo 5 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863;

b) il comma 1 dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

c) l'articolo 11 della legge 31 luglio 1975, n. 364;

d) il primo comma dell'articolo 23-*octies* del decreto-legge 30 giugno 1972, n. 267, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 1972, n. 485;

e) l'articolo 25 della legge 29 marzo 1983, n. 93;

f) i titoli II, III, IV e VI della legge 20 maggio 1970, n. 300, ad eccezione degli articoli 18 e 32 e dei commi primo, terzo, quarto e quinto dell'articolo 31.

2. È abrogata altresì ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge o con esse incompatibile, salve restando le condizioni dei contratti collettivi, degli accordi sindacali e delle norme di legge vigenti eventualmente più favorevoli ai lavoratori.

ART. 52.

(Esclusioni).

1. Le soglie minime di rappresentatività relative al livello nazionale non si applicano alle strutture sindacali delle minoranze linguistiche riconosciute. Si applicano comunque l'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978. n. 58, e l'articolo 5-*bis* del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, in quanto compatibili con i princìpi della presente legge.

ART. 53.

(Norme transitorie e finali).

1. Le elezioni di cui all'articolo 11 devono essere indette entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, in un unico giorno lavorativo infrasettimanale cadente tra i novanta e i centoventi giorni successivi alla indizione anche nel caso di rappresentanze già elette in base ai contratti e agli accordi collettivi vigenti.

2. Qualora il consiglio dei delegati non sia eletto alla scadenza di cui al comma 1

e
in ogni altro caso in cui venga a mancare,
salvo il caso previsto al comma 2, lettera *c)* dell'articolo 11 della presente legge, i diritti e le prerogative di cui esso ed i suoi membri sono titolari spettano fino alle elezioni del nuovo consiglio ai rappresentanti designati dagli organismi sindacali associativi che in base alle previsioni del precedente articolo 12 risultano qualificatamente e maggiormente rappresentativi nell'unità lavorativa o nel livello in questione.

3. Per la tutela dei diritti previsti nella presente legge, nonché per la tutela della libera esplicazione dell'attività di rappresentanza e di contrattazione, i consigli dei delegati ed i singoli membri di essi, nonché coloro che ne integrano i diritti nella fase transitoria di cui al comma 2, sono legittimati a ricorrere all'azione di cui all'articolo 43 della presente legge.

TITOLO VII

ALLEGATI

ART. 54.

(Allegati).

1. Gli Allegati A, B, C, D ed E alla presente legge costituiscono parte integrante della stessa.

ALLEGATO A

COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEI CONSIGLI DEI DELEGATI

TITOLO I

REGOLAMENTO GENERALE PER LA COSTITUZIONE DEI CONSIGLI DEI DELEGATI

CAPO I

CRITERI GENERALI

ART. 1.

(Composizione).

1. In ogni comparto di contrattazione, pubblico o privato, ogni consigli o dei delegati di unità lavorativa è composto, salvo clausole più favorevoli eventualmente inserite nei contratti collettivi di lavoro o in accordi specifici, da:

a) un componente ogni dieci dipendenti nelle unità lavorative che occupano fino a cinquanta dipendenti, e comunque non meno di due componenti;

b) almeno cinque componenti, più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni venti dipendenti, o frazione, oltre i cinquanta, nelle unità lavorative che occupano fino a duecento dipendenti;

c) almeno quindici componenti, più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni quaranta dipendenti, o frazione, oltre i duecento, nelle unità lavorative che occupano fino a millecinquecento dipendenti;

d) almeno cinquanta componenti, più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni cinquanta dipendenti, o frazione, oltre i millecinquecento, nelle unità lavorative che occupano fino a tremila dipendenti;

e) almeno ottanta componenti, più un ulteriore numero di componenti in ragione di uno ogni settantacinque dipendenti, o frazione, oltre i tremila, nelle unità lavorative che occupano oltre i tremila dipendenti.

2. In ogni comparto di contrattazione, pubblico o privato salvo clausole più favorevoli eventualmente inserite nei contratti collettivi di

lavoro o in accordi specifici, ogni consiglio dei delegati dei livelli territoriali e nazionali è composto:

a) a livello comprensoriale, comprendente uno o più comuni, o distrettuale, comprendente un'area territoriale ove il servizio pubblico espletato nel comparto è organizzato unitariamente, da almeno un componente ogni cinquanta dipendenti, o frazione, con il limite massimo di trenta ed il limite minimo di cinque;

b) a livello provinciale, da almeno un componente ogni duecento dipendenti, o frazione, con il limite massimo di cinquanta ed il limite minimo di cinque;

c) a livello regionale, da almeno un componente ogni mille dipendenti, o frazione, con il limite massimo di settantacinque ed il limite minimo di cinque;

d) a livello nazionale, da almeno un componente ogni diecimila dipendenti, o frazione, con il limite massimo di cento ed il limite minimo di cinque.

3. A livello intercompartimentale, pubblico o privato, e a livello generale di tutti i lavoratori dipendenti la composizione dei relativi consigli dei delegati, fermo restando il criterio generale di rappresentanza proporzionale ed articolata dei lavoratori previsto dalla presente legge, è demandata, negli aspetti numerici, ai contratti collettivi di lavoro o ad accordi specifici.

4. Gli appartenenti alle aree ed alle categorie specifiche di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 47 della presente legge hanno diritto ad una elezione distinta di delegati nei rispettivi ambiti, in occasione della quale sarà misurata anche la specifica rappresentatività dei relativi organismi associativi, in misure pari a quelle indicate nei commi 1 e 2 per l'unità lavorativa e per gli ulteriori livelli territoriali e comunque in misura percentuale sul totale dei delegati del consiglio del rispettivo livello pari a quella espressa dall'area o categoria specifica rispetto alla totalità dei lavoratori del comparto.

5. Gli appartenenti alle categorie generali o componenti di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 47 della presente legge hanno diritto ad una elezione distinta di delegati nei rispettivi ambiti, in occasione della quale sarà misurata anche la specifica rappresentatività dei relativi organismi associativi, in misure pari a quelle indicate nei commi 1 e 2 per l'unità lavorativa e per gli ulteriori livelli territoriali, e comunque in misura percentuale sul totale dei delegati del consiglio del rispettivo livello pari a quella espressa dalla categoria generale o componente rispetto alla totalità dei lavoratori del comparto.

6. Le appartenenti alle componenti di genere di cui all'articolo 48 della presente legge hanno diritto ad una riserva di delegati nei consigli di ogni livello, da determinare, di regola, in misura percentuale sul totale dei delegati del consiglio del rispettivo livello pari a quella espressa dalla componente rispetto alla totalità dei lavoratori del comparto nel livello stesso, nel caso di componenti inferiori al 25 per cento; ed in misura percentuale pari almeno al 30 per cento del totale per componenti comprese tra il 25 per cento ed il 50 per cento degli occupati. Pari tutela viene riservata alla componente occupazionale

maschile nel caso essa sia inferiore al 10 per cento della totalità dei lavoratori.

ART. 2.

(Aggregazioni).

1. I dipendenti di unità lavorative con meno di cinque addetti ciascuna possono costituire un proprio consiglio dei delegati oppure procedere, insieme con altre parimenti limitate unità lavorative territorialmente contigue e omogenee come appartenenza compartimentale, alla costituzione di un consiglio dei delegati interaziendale, che rappresenterà unitariamente le istanze delle varie unità assorbendo le funzioni e le tutele che sarebbero spettate ai singoli consigli, eleggendo due delegati per ogni unità lavorativa, con votazioni simultanee indette unitariamente, cui hanno diritto a partecipare tutti i dipendenti delle unità interessate, o raggruppando i due componenti eletti per ogni unità lavorativa in un unico organismo di rappresentanza.

2. I dipendenti di unità lavorative con meno di cinque addetti ciascuna e che facciano capo ad un unico datore di lavoro o settore della pubblica amministrazione nel medesimo territorio, comprensoriale o distrettuale, provinciale o regionale, possono costituire un consiglio dei delegati collettivi raggruppando i due componenti eletti per ogni unità lavorativa in un unico organismo di rappresentanza o eleggendo due delegati per ogni unità lavorativa, con votazioni simultanee indette unitariamente, cui hanno diritto a partecipare tutti i dipendenti delle unità interessate.

3. I consigli dei delegati della unità lavorative che facciano capo ad un unico datore di lavoro o settore della pubblica amministrazione possono formare organismi di coordinamento cui devolvere parzialmente le funzioni e le tutele sindacali dei singoli consigli, secondo regolamenti da essi congiuntamente approvati.

ART. 3.

(Indizione delle elezioni).

1. Le elezioni dirette ed indirette per la costituzione dei consigli dei delegati di ogni livello locale e territoriale, di area, di categoria, compartimentale, intercompartimentale e generale di tutti i lavoratori dipendenti, in prima applicazione della presente legge e per il loro rinnovo alle successive scadenze, vengono indette, con i princìpi e le modalità indicati negli articoli 11 e 53 della presente legge e nel presente allegato, a cura e sotto la responsabilità del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con l'ausilio delle sue amministrazioni locali.

2. Per ogni inadempienza da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale o delle sue amministrazioni locali delle previsioni della presente legge, e primariamente in caso di mancato rispetto dei termini temporali per l'indizione delle elezioni, su istanza di chiunque ne abbia interesse, e dunque anche del singolo lavoratore, viene

attivata la procedura di cui all'articolo 43 della presente legge e viene altresì tempestivamente nominato un commissario *ad acta* per l'attuazione dei mancati adempimenti. Le sanzioni civili, amministrative e penali sono commisurate agli importi massimi applicabili al caso, con l'ulteriore esercizio da parte del giudice della facoltà di cui all'articolo 46 della presente legge.

ART. 4.

(Tipologie delle elezioni).

1. Le elezioni per il rinnovo dei consigli dei delegati si tengono contestualmente a tutti i livelli di contrattazione compartimentale – di unità lavorativa, comprensoriale o distrettuale, provinciale, regionale, nazionale – per tutti gli ambiti di cui all'articolo 47 della presente legge. Le elezioni dei delegati di ciascun livello di ogni comparto sono svolte sulla base del voto diretto di tutti i lavoratori interessati, sulla base di un regolamento applicativo dettato, in fase di organizzazione della prima applicazione, o delle successive, della presente legge, da specifico accordo da raggiungere presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale tra le confederazioni maggiormente rappresentative, identificate sulla base dei criteri di cui alla presente legge applicati agli ultimi dati disponibili, e sentite per ogni comparto le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sulla base dei suddetti criteri; regolamento che garantisca la preparazione, lo svolgimento e la conclusione delle elezioni sulla base dei principi generali di cui alla presente legge e dei principi applicativi indicati nel presente allegato.

2. I lavoratori eletti nei consigli dei delegati di ciascun livello dei vari comparti, distintamente per l'intercomparto pubblico e per quello privato, vengono convocati, entro un mese dalla proclamazione dell'elezione, dai competenti uffici centrali e periferici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale per eleggere i membri dei consigli dei delegati intercompartimentali del rispettivo livello territoriale – comprensoriale e/o distrettuale, provinciale, regionale, nazionale – sulla base di un regolamento applicativo dettato, in fase di organizzazione della prima applicazione, o delle successive, della presente legge, da specifico accordo da raggiungere presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale tra le confederazioni maggiormente rappresentative, identificate sulla base dei criteri di cui alla presente legge applicati agli ultimi dati disponibili, e sentite per ogni comparto le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sulla base dei suddetti criteri; regolamento che garantisca la designazione su scheda bianca e sull'eventuale base di liste liberamente presentate da almeno un delegato di un consiglio di pari livello territoriale e di un qualsiasi comparto. La composizione dei consigli dei delegati intercompartimentali di ciascun livello dovrà riflettere proporzionalmente i rapporti numerici tra i lavoratori dei comparti interessati.

3. Del tutto analogamente si procede, contestualmente alle elezioni di cui al precedente comma 2, per la designazione dei delegati della generalità dei lavoratori dipendenti ad ogni livello territoriale. Tale designazione può essere effettuata, sulla base di un regolamento

applicativo dettato, in fase di organizzazione della prima applicazione, o delle successive, della presente legge, da specifico accordo da raggiungere presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, tra le confederazioni maggiormente rappresentative, identificate sulla base dei criteri di cui alla presente legge, applicati agli ultimi dati disponibili, e sentite per ogni comparto le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sulla base dei suddetti criteri; regolamento che garantisca la designazione su scheda bianca e sull'eventuale base di liste liberamente presentate da almeno un delegato di un consiglio di pari livello territoriale e di un qualsiasi comparto, anche per semplice sommatoria dei delegati eletti nei due intercomparti pubblico e privato a ciascun livello territoriale.

4. L'elezione dei consigli dei delegati interaziendali e di quelli collettivi si svolge contestualmente a quelle generali di cui al comma 1, in base alle previsioni regolamentari relative alle elezioni di unità lavorativa, in quanto applicabili.

CAPO II

CRITERI SPECIFICI PER LE ELEZIONI DI COMPARTO

ART. 5.

(Liste di candidati).

1. Possono essere candidati per l'elezione del consigli dei delegati tutti i lavoratori appartenenti, anche ai sensi delle previsioni di cui all'articolo 34, all'ambito lavorativo per il quale si svolgono le elezioni. Non possono candidarsi i dipendenti che vadano a far parte della commissione elettorale o che accettino di svolgere il ruolo di scrutatori. Ogni candidato può far parte di una sola lista. Nella lista i candidati sono elencati secondo l'ordine deciso dai presentatori, recando un numero progressivo e tutti gli elementi utili alla presentazione (data di nascita, titolo professionale e qualifica, unità lavorativa nel caso di elezioni di livello ulteriore ad essa). I candidati di ogni lista non possono essere superiori al doppio del numero dei membri del consiglio da eleggere. Tra di essi deve essere presente una quota di candidate o, rispettivamente, di candidati, pari alla metà del tasso di occupazione del rispettivo genere, salvo un numero di dichiarazioni scritte di indisponibilità alla candidatura che rendano impraticabili le presentazioni di lista, o di alcune di esse, alle condizioni suddette.

2. Le liste debbono essere presentate distintamente per ciascuno degli ambiti lavorativi di cui all'articolo 47 della presente legge (aree, categorie generali e specifiche, componenti) identificati in ogni comparto, come da provvedimento di indizione predisposto dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

3. Le liste per le elezioni possono essere presentate su iniziativa di qualsiasi lavoratore o gruppo di lavoratori, o di uno o più organismi sindacali. Le liste per le elezioni debbono essere presentate entro il quarantesimo giorno precedente alle elezioni.

4. Le liste debbono essere corredate della firma di presentazione di almeno l'1 per cento dei lavoratori del rispettivo ambito elettorale, con il limite massimo di duecento firme per le liste per le elezioni nazionali e di quaranta firme per quelle provinciali e regionali e con il limite minimo di tre firme per le elezioni della singola unità lavorativa. Ogni lavoratore può presentare una sola lista.

5. Le liste regolarmente presentate vengono ammesse alle elezioni con comunicazione affissa all'apposito albo della commissione elettorale del rispettivo ambito di voto entro tre giorni dalla scadenza per la presentazione delle liste. Gli eventuali ricorsi vengono risolti dalla commissione nei cinque giorni successivi. Avverso la mancata ammissione, è esperibile ulteriore ricorso agli uffici provinciali o rispettivamente nazionali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché al pretore in funzione di giudice del lavoro.

ART. 6.

(Propaganda elettorale).

1. La propaganda elettorale può essere svolta dalla data di presentazione di ciascuna lista fino al penultimo giorno antecedente le votazioni.

2. I dirigenti sia delle unità lavorative pubbliche e private che dell'insieme delle unità lavorative pubbliche e private di ogni ulteriore livello elettorale assegnano ad ogni lista ammessa alle elezioni dei rispettivi ambiti uno specifico spazio all'interno delle relative unità lavorative per l'affissione di propaganda elettorale.

3. Per ciascuna lista può essere tenuta, durante l'orario di lavoro, nei locali delle unità lavorative, un'assemblea di propaganda di non oltre tre ore per ogni ambito elettorale, al di fuori del monte ore delle assemblee sindacali.

4. I candidati delle liste ammesse alle elezioni di livello nazionale hanno diritto a trenta giorni di permesso retribuito durante il periodo della propaganda elettorale; i candidati delle liste regionali e provinciali hanno diritto a sette giorni di permesso retribuito; i candidati delle liste distrettuali o comprensoriali hanno diritto a tre giorni retribuiti.

ART. 7.

(Modalità elettorali).

1. In ogni unità lavorativa, per le elezioni di ciascun livello (locale, distrettuale o comprensoriale, provinciale, regionale, nazionale), viene predisposto un unico distinto seggio per ciascuna delle aree e categorie, specifiche e generali, nonché per ogni componente, di cui all'articolo 47 della presente legge, ed un unico distinto seggio per gli altri lavoratori del comparto eventualmente non appartenenti ad esse. In ogni unità lavorativa viene insediata un'unica commissione elettorale, della quale fanno parte un rappresentante per ogni lista ammessa alle elezioni ed un rappresentante dell'amministrazione locale del Ministero del lavoro

e della previdenza sociale, ad esso appartenente o da esso nominato tra i dipendenti di altri Ministeri. Agli ulteriori livelli, compreso quello nazionale, si procede del tutto analogamente. La commissione elettorale di ciascun livello svolge tutte le operazioni preliminari alle votazioni: ammissione delle liste; definizione dei ricorsi; definizione delle schede elettorali e dei manifesti di indizione delle elezioni (che devono riportare in entrambi i casi tutte le liste ammesse, con pari rilievo, con numero d'ordine progressivo sulla base della presentazione, e con tutti i dati relativi ai candidati; determinazione dell'elenco degli aventi diritto al voto per ogni unità lavorativa di competenza della commissione) insediamento dei seggi, vidimazione delle schede. Ogni lista ammessa alle votazioni può designare un ulteriore proprio rappresentante esterno alla commissione. I componenti delle commissioni di ogni livello ed i rappresentanti di lista ulteriori sono esonerati dal lavoro e retribuiti dalle casse di previdenza dei lavoratori dipendenti del comparto interessato.

2. Le elezioni si tengono in un unico giorno feriale infrasettimanale, per tutta la durata dell'orario di lavoro, per tutti i turni. In tali giorni i dipendenti hanno facoltà di recarsi al seggio per il tempo necessario alla votazione. Il voto è libero, personale e segreto. Ogni elettore può esprimere il proprio voto per una sola lista ed indicare un massimo di voti di preferenza per i singoli candidati pari ad un quarto degli eligendi, arrotondato al numero intero immediatamente superiore. Ad ogni elettore è restituita la matrice della scheda con vidimazione che attesti la partecipazione alle elezioni, valida come adesione all'eligendo consiglio dei delegati.

3. Al termine delle votazioni, senza interruzioni, in ogni unità lavorativa, vengono aperte le urne e la commissione, integrata dagli ulteriori rappresentanti delle liste, procede, alla presenza di tutti i lavoratori interessati che vogliano assistere, allo scrutinio delle schede di ciascun seggio. Al termine dello scrutinio, la commissione elettorale redige un verbale con i risultati e le annotazioni eventuali e vi unisce l'elenco dei votanti. Il verbale, l'elenco e le schede vengono trasmessi, per quanto riguarda i seggi relativi a livelli diversi da quello della singola unità lavorativa, alla commissione elettorale del livello in questione, presso la quale verranno puntualmente ricontrollati prima della proclamazione dei risultati, resteranno disponibili per l'ulteriore controllo da parte di candidati e rappresentanti delle liste o degli organismi sindacali promotori di esse, sia in seguito a ricorsi sia in ossequio ai principi della trasparenza, e saranno conservati per almeno dieci anni. Al fine di tale ultimo adempimento, le commissioni elettorali di livello superiore all'unità lavorativa prendono sede presso gli uffici del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del relativo livello territoriale.

4. Suddividendo il numero totale dei votanti di ciascun livello elettorale, distintamente riferibile alle aree, alle categorie, alle componenti, o all'insieme del comparto, per il numero degli eligendi, determinato come precisato nell'articolo 1 del presente allegato, si ottiene il *quorum* per l'elezione di un delegato di ciascuno degli ambiti di area, categoria, componente, o genericamente compartimentali. Ai fini dell'individuazione del numero degli eletti per ogni lista, si procede ad assegnare i posti nei consigli di ciascun livello in proporzione al

numero di volte che il totale dei voti attribuiti a ciascuna lista ricomprende il *quorum* secondo la formula: numero eletti = voti attribuiti / *quorum*: gli eventuali eletti residui vengono assegnati sulla base dei più alti resti. Ai fini dell'individuazione dei candidati eletti per ogni lista si procede ad assegnare i posti nei consigli di ciascun livello spettanti alla lista ai candidati di essa in base all'ordine delle preferenze loro attribuite, con prevalenza in caso di parità del delegato più anziano e nel rispetto della riserva di genere di cui al comma 6 dell'articolo 1 del presente allegato. Analoghi criteri si applicano anche tra due candidati di diverse liste che abbiano ottenuto identico valore dei resti.

5. Esperiti nel limite massimo di cinque giorni i ricorsi ad essa presentati contro la prima individuazione dei risultati e degli eletti, la commissione elettorale di ciascun livello procede alla proclamazione definitiva Avverso tale deliberazione della commissione è possibile ricorso agli uffici di pari livello del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché al pretore in funzione di giudice del lavoro.

6. Le percentuali di voti validi attribuiti alle liste riconducibili alle strutture sindacali associative determinano la loro rappresentatività nel relativo ambito elettorale (locale, territoriale, nazionale) e lavorativo (di area, di categoria o di comparto), secondo le previsioni degli articoli 11 e 12 della presente legge.

CAPO III

CRITERI SPECIFICI PER TUTTE LE TIPOLOGIE DI CONSIGLI

ART. 8.

(Costituzione formale dei consigli dei delegati).

1. Assume a tutti gli effetti formali valore di atto costitutivo del consiglio dei delegati il verbale di insediamento del consiglio stesso. In tale documento, redatto all'apertura della prima riunione del consiglio, viene verbalizzata l'accettazione della nomina da parte dei delegati presenti, sulla base del verbale di proclamazione degli eletti redatto e sottoscritto dalla commissione elettorale competente, verbale che diviene parte integrante dell'atto costitutivo.

2. Assume a tutti gli effetti formali il valore di statuto del consiglio dei delegati il verbale di recepimento da parte del consiglio appena insediato di tutte le norme di funzionamento fissate dal titolo II del presente allegato, dalle eventuali modifiche contrattuali di maggior favore, dai principi e disposti della presente legge e dalle norme generali in vigore in merito al funzionamento delle associazioni.

3. Assume a tutti gli effetti formali il valore di regolamento del consiglio dei delegati il verbale di adozione da parte del consiglio appena insediato di tutte le norme di organizzazione interna specifica per il proprio funzionamento, da approvare con la maggioranza assoluta dei membri di diritto del consiglio stesso, ed integrabile o modificabile in qualsiasi momento della sua attività, necessarie in

particolare per i consigli di ampie dimensioni e comunque per tutte le strutture elettive che abbiano necessità di articolarsi in commissioni interne.

4. Tutti i documenti relativi a quanto statuito nei commi 1, 2 e 3 del presente articolo vengono pubblicizzati mediante affissione all'albo istituito per il consiglio nella sede di collocazione: unità lavorativa, distretto o comprensorio, provincia, regione, sede nazionale. Le sedi di collocazione di livello ulteriore rispetto all'unità lavorativa vengono stabilite in aziende o uffici dello stesso comparto di appartenenza, scelti nel settore privato sulla base della centralità e degli spazi disponibili, di concerto con le parti datoriali, e nell'impiego pubblico facendo riferimento alle rispettive sedi, decentrate o nazionali, di organizzazione dell'attività.

TITOLO II

REGOLAMENTO GENERALE PER IL FUNZIONAMENTO DEI CONSIGLI DEI DELEGATI

ART. 9.

(Insediamento).

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

2. Nella prima riunione, dopo le operazioni di insediamento costitutivo, recepimento statutario e redazione ed approvazione del regolamento, il consiglio dei delegati elegge, a maggioranza assoluta, o, dopo la seconda votazione, a maggioranza relativa, il presidente.

ART. 10.

(Esecutivo e commissioni specializzate).

1. Il consiglio dei delegati con oltre quindici membri 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. Il consiglio dei delegati 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 successivo comma 3 del presente articolo.

3. Le lavoratrici elette nel consiglio dei delegati 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.

ART. 11.

(Riunioni).

1. Il consiglio dei delegati è convocato dal presidente, con comunicazione dell'ordine del giorno, di regola una volta al mese; ulteriori riunioni possono essere fissate su iniziativa del presidente o su richiesta di un terzo dei membri o di ciascuna delle liste o delle associazioni sindacali che abbiano presentato candidati risultati eletti. In tal caso possono intervenire nella riunione, senza diritto di voto, esponenti della lista o della associazione sindacale richiedente. Le riunioni del consiglio dei delegati si svolgono comunque sempre in forma aperta ed i relativi verbali debbono essere tempestivamente pubblicizzati.

ART. 12.

(Deliberazioni).

1. Il consiglio dei delegati delibera validamente sulle materie di sua competenza con la presenza del 50 per cento dei suoi componenti e con la maggioranza assoluta dei voti dei presenti; e delibera, per l'approvazione di piattaforme rivendicative e ipotesi di accordo, con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei delegati. 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 del consiglio dei delegati.

ART. 13.

(Durata del mandato – Assemblea di verifica e revocabilità).

1. Il mandato dei componenti il consiglio dei delegati ha durata pari a ventiquattro mesi, prorogabili fino all'insediamento del nuovo consiglio in caso di ritardo nella convocazione delle elezioni.

2. I consigli dei delegati di unità lavorativa sono tenuti a convocare, almeno tre volte l'anno, l'assemblea generale dei relativi dipendenti per procedere alla verifica del rapporto con le lavoratrici ed i lavoratori occupati nell'unità interessata.

3. Su richiesta di un quinto dei lavoratori aventi diritto al voto, i consigli dei delegati di unità lavorativa sono tenuti a convocare una assemblea generale sulla proposta di rinnovo anticipato. Ove partecipi al voto in assemblea la maggioranza degli aventi diritto e la proposta sia approvata dalla maggioranza dei votanti, la commissione elettorale uscente o *ad hoc* costituita indice le nuove elezioni.

4. Decorso un anno dall'insediamento dei consigli, su richiesta di un quinto dei lavoratori aventi diritto al voto nel relativo ambito elettorale, i consigli dei delegati dei livelli ulteriori sono tenuti a convocare un *referendum* sulla proposta di rinnovo anticipato. Ove partecipi al voto referendario la maggioranza degli aventi diritto e la proposta sia approvata dalla maggioranza dei votanti, la commissione elettorale uscente o *ad hoc* costituita indice le nuove elezioni.

5. Su richiesta di un quinto dei lavoratori aventi diritto al voto, i consigli dei delegati di unità lavorativa sono tenuti a convocare una assemblea generale sulla proposta di revoca del mandato ad uno o più delegati. Ove partecipi al voto in assemblea la maggioranza degli aventi diritto, appartenenti all'area, categoria o componente che ha eletto i delegati contestati, e la proposta sia approvata dalla maggioranza dei votanti, la commissione elettorale uscente o *ad hoc* costituita procede alla designazione dei nuovi eletti nell'ambito della stessa lista, nominando coloro che seguono nelle preferenze i candidati sfiduciati dall'assemblea.

ALLEGATO B

COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLE ISTANZE SINDACALI – MODALITÀ REFERENDARIE

CAPO I

REGOLAMENTO GENERALE PER LA COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DELLE ISTANZE SINDACALI

ART. 1.

(Assemblee generali).

1. Le assemblee generali, convocate sulla base delle previsioni di cui all'articolo 15 della presente legge, si intendono costituite validamente ai fini delle decisioni da adottare quando, dopo la loro apertura, vengono designati un presidente ed un segretario, i quali sovrintendono rispettivamente alla garanzia di democraticità e alla generale correttezza del dibattito ed alla verbalizzazione degli interventi, del generale andamento dei lavori e delle deliberazioni dell'assemblea.

2. La presidenza e la segreteria delle assemblee generali indette dal consiglio dei delegati spettano di diritto a due membri del consiglio stesso, designati per voto diretto dai partecipanti tra l'insieme dei delegati. La presidenza e la segreteria delle assemblee indette da comitati, organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori spettano di diritto ad uno dei presenti facente parte di tali organismi su indicazione di essi.

3. Hanno diritto all'intervento nelle assemblee indette dai consigli dei delegati, dopo la relazione iniziale sui temi all'ordine del giorno, tutti i presenti che si siano iscritti a parlare entro un tempo stabilito, per un tempo commisurato al numero degli interventi.

4. Al termine delle assemblee generali indette dai consigli dei delegati debbono essere approvate mozioni conclusive che riportino le deliberazioni in merito ai punti all'ordine del giorno. Tali deliberazioni hanno il valore di orientamento, rispettivamente indicativo o vincolante, statuito dall'articolo 31 della presente legge.

5. Le votazioni sulle deliberazioni da adottare debbono essere effettuate con preciso conteggio, annotando senza eccezioni per ogni distinto punto da votare, i favorevoli, i contrari e gli astenuti ed effettuando la controprova dei voti sulla base del numero dei presenti. Per le deliberazioni riguardanti piattaforme, accordi o contratti è comunque prevista la forma scritta e segreta di voto in urna; per ulteriori argomenti di rilievo è comunque sempre in facoltà di almeno un quinto dei partecipanti all'assemblea, identificati per alzata di mano su mozione in tal senso, di richiedere la medesima procedura.

ART. 2.

(Assemblee di area, categoria o componente).

1. Alle assemblee di area, categoria o componente si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1 del presente allegato, con la sola precisazione che per esse il ruolo del consiglio dei delegati è svolto dal coordinamento di area o categoria di cui all'articolo 9 della presente legge.

ART. 3.

(Coordinamenti di area o categoria).

1. Per la costituzione, la statuizione ed il regolamento di funzionamento dei coordinamenti di area o categoria si rinvia per analogia a quanto previsto dall'articolo 8 dell'allegato A alla presente legge.

CAPO II

REGOLAMENTO GENERALE PER L'EFFETTUAZIONE DEI *REFERENDUM*

ART. 4.

(Modalità generali).

1. Nei casi nei quali la presente legge preveda lo svolgimento di *referendum*, la sua indizione compete alla commissione elettorale del livello lavorativo al quale il *referendum* si svolge o a diversa commissione elettorale *ad hoc* costituita per necessità meramente procedurali.

2. Alla definizione e all'attuazione delle modalità necessarie per il corretto svolgimento dei *referendum* sovrintende la commissione elettorale di cui al comma 1, dettando anche norme operative adeguate a garantire la chiarezza dei quesiti e la totale possibilità di espressione documentata da parte dei lavoratori interessati.

3. Parimenti, la commissione elettorale di cui al comma 1 sovrintende allo spoglio dei voti ed alla formale proclamazione dei risultati dei *referendum*.

4. Per le procedure referendarie si fa riferimento, in quanto applicabili, alle procedure articolatamente indicate in merito allo svolgimento delle elezioni a ciascun livello lavorativo. Le procedure previste per i *referendum* dalla commissione elettorale debbono essere comunque approvate dalla maggioranza dei membri del consiglio dei delegati.

ALLEGATO C

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE AGLI ORGANISMI SINDACALI E RELATIVE RILEVAZIONI-ATTRIBUZIONE DI CONTRIBUTI AI CONSIGLI DEI DELEGATI

CAPO I

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE AGLI ORGANISMI SINDACALI E RELATIVE RILEVAZIONI

ART. 1.

(Modalità di partecipazione agli organismi sindacali o alla loro azione).

1. La partecipazione alla vita e all'azione degli organismi sindacali si esprime attraverso le seguenti forme:

a) iscrizione, per le organizzazioni sindacali;

b) firma, per i comitati;

c) adesione: tramite voto di partecipazione alla loro formazione, per i consigli dei delegati; tramite voto di preferenza nelle elezioni, per gli altri organismi sindacali;

d) sostegno, tramite partecipazione alle azioni di lotta, di qualsiasi tipo, su tematiche specifiche, per qualsiasi organismo sindacale.

ART. 2.

(Iscrizioni).

1. Tutte le forme di iscrizione alle organizzazioni sindacali sono consentite. La loro scelta è compiuta liberamente dagli organi statutari di ciascuna organizzazione sindacale.

2. L'iscrizione alle organizzazioni sindacali é comunque su base annuale, ferma restando da un lato la possibilità di revoca in qualsiasi momento ai fini della rappresentatività e dall'altro la irripetibilità delle somme versate o comunque impegnate per l'iscrizione annuale in questione.

3. Le forme di iscrizione riconoscibili ai fini della rilevazione della misura della rappresentatività sono orientativamente le seguenti:

a) iscrizione per delega: alla parte datoriale viene lasciata delega al versamento all'organizzazione sindacale di appartenenza del lavoratore di una quota di iscrizione mensile, per dodici o tredici mensilità, il cui importo complessivo è pari alla quota di iscrizione annuale;

b) iscrizione per cessione: all'ente pagatore viene rilasciato mandato alla cessione all'organizzazione sindacale di appartenenza del lavoratore di una quota stipendiale mensile, per dodici o tredici mensilità, il cui importo complessivo è pari alla quota di iscrizione annuale;

c) iscrizione per versamento diretto: viene versata direttamente, in forme verificabili, la quota di iscrizione annuale o parte di essa, con attestazione autografa certificata dell'iscritto in tal senso.

4. Le modalità di rilevazione degli iscritti da parte del Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono le seguenti:

a) per le iscrizioni per delega o per cessione, si tiene nota del prospetto trasmesso annualmente, dall'1 al 31 dicembre, dalle parti datoriali o dagli enti di pagamento al Ministero stesso, alle amministrazioni o aziende di appartenenza, nonché alle singole organizzazioni sindacali, tenendo nota anche, dal mese successivo a quello di comunicazione, delle disdette inviate dagli iscritti alle organizzazioni sindacali e comunicate alle parti suddette e agli uffici locali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale;

b) per le iscrizioni per versamento diretto, si tiene egualmente nota del prospetto di esse trasmesso annualmente, dall'1 al 31 dicembre, dalle parti datoriali al Ministero del lavoro e della previdenza sociale, nonché alle singole organizzazioni sindacali, limitandosi a considerare le sole iscrizioni effettuate in forme verificabili della quota di iscrizione annuale o parte di essa, unite ad attestazione autografa dell'iscritto in tal senso, certificata o dal datore di lavoro o da ufficiale di anagrafe o da qualsiasi altro pubblico ufficiale utilizzabile per le autentiche, tenendo nota anche, dal mese successivo a quello di comunicazione, delle disdette inviate dagli iscritti alle organizzazioni sindacali e comunicate alle parti suddette e agli uffici locali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

5. Sono fatte salve altre eventuali forme di iscrizione purché rilevate in forme tali da permettere agli uffici provinciali del lavoro una precisa quantificazione degli associati ai fini della definizione della rappresentatività.

ART. 3.

(Firme).

1. Tutte le forme di firma per costituzione di comitati sono consentite. La loro scelta è compiuta liberamente dai propositori. La rilevazione delle firme deve poter avvenire sulla base della certezza di esse alla stregua di quanto precisato per le iscrizioni per versamento diretto.

ART. 4.

(Adesioni).

1. L'adesione alla costituzione dei consigli dei delegati è attestata dal timbro sulla matrice della scheda di voto relativa.

ART. 5.

(Sostegno).

1. Il sostegno, tramite partecipazione alle azioni di lotta di qualsiasi tipo, su tematiche specifiche, per qualsiasi organismo sindacale, deve essere rilevabile nelle forme adeguate: per gli scioperi, dall'elenco degli scioperanti; per le piattaforme o iniziative specifiche, dai firmatari rilevati come previsto all'articolo 3 del presente allegato.

CAPO II

ATTRIBUZIONE DI CONTRIBUTI AI CONSIGLI DEI DELEGATI

ART. 6.

(*Attribuzione di contributi ai consigli dei delegati).*

1. Per la partecipazione alla vita e all'azione degli organismi sindacali elettivi, e per la possibilità del realizzarsi di tali condizioni, i lavoratori aderenti alle elezioni per i consigli dei delegati contribuiranno con una quota associativa, automaticamente versata dal datore di lavoro a seguito della consegna degli elenchi dei votanti da parte della commissione elettorale; tale quota viene orientativamente stabilita nell'importo di un terzo della media dei contributi sindacali praticati dalle organizzazioni sindacali del comparto.

2. Parimenti, le organizzazioni sindacali che presentano liste per la elezione dei consigli dei delegati ed ottengono in essi almeno un eletto, sono tenute a versare un importo annuale pari a un terzo dei loro contributi associativi, sotto qualunque forma introitati.

ALLEGATO D

RICONOSCIMENTO DI RAPPRESENTATIVITÀ, DI AGIBILITÀ STRAORDINARIA E DI TUTELA RAPPRESENTATIVA AGLI ORGANISMI SINDACALI

ART. 1.

(Attribuzione di rappresentatività).

1. In ciascun comparto di contrattazione collettiva nazionale, pubblico o privato, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, ottenuta copia, dalla commissione elettorale nazionale relativa, del verbale conclusivo delle elezioni per il consiglio nazionale dei delegati, nel quale sia evidenziata l'appartenenza eventuale dei singoli delegati a liste promosse da organizzazioni sindacali e la somma assoluta e percentuale dei voti di ciascuna lista, nonché il numero degli aderenti fatto pari al numero totale dei votanti per il consiglio nazionale dei delegati, attribuisce a ciascuna organizzazione la rappresentatività direttamente discendente dalla somma assoluta e percentuale dei voti espressi per liste ad essa riconducibili e riconosce o meno al consiglio nazionale dei delegati le prerogative di cui al comma 2 dell'articolo 20 della presente legge.

2. Tale attribuzione viene formalizzata ad ogni effetto in un decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, emanato entro quindici giorni dal ricevimento del verbale di cui al comma 1.

3. Le strutture territoriali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale procedono, ai sensi del comma 2, per l'attribuzione di rappresentatività a livello territoriale e a livello di ogni unità lavorativa, in relazione agli esiti delle elezioni rispettive.

4. Agli organismi sindacali che non abbiano presentato liste per le elezioni dei consigli dei delegati di un determinato livello è attribuita al medesimo livello la rappresentatività ad essi derivante dagli esiti ivi ottenuti in sede di elezioni nazionali; in difetto, viene individuata o confermata la rappresentatività discendente dalla rilevazione degli iscritti o firmatari nel rispettivo livello.

ART. 2.

(Agibilità straordinaria).

1. In ciascun comparto di contrattazione collettiva nazionale, pubblico o privato, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, contestualmente all'emanazione del decreto di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 1 del presente allegato, emana un distinto decreto riportante l'attribuzione a ciascun organismo sindacale associativo ed al consiglio dei delegati delle spettanti misure di sostegno nazionali,

discendenti in modo direttamente proporzionale dagli esiti delle elezioni del livello nazionale, distinguendo tra esoneri e permessi.

2. Le misure di sostegno locali (permessi retribuiti) sono attribuite agli organismi che ne hanno titolo in base all'articolo 17 della presente legge mediante semplice accordo tra la parte datoriale e gli organismi sindacali interessati. Di tale accordo è data copia agli uffici locali del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

3. Qualora vi sia assenza di accordo, o dissenso interpretativo, l'ufficio provinciale del lavoro lo sostituisce autonomamente, o, rispettivamente, lo dirime, con proprio decreto emesso entro quindici giorni dalla richiesta di una delle parti interessate.

ART. 3.

(Decreti successivi).

1. Nelle successive applicazioni delle norme della presente legge, i decreti di cui agli articoli 1 e 2 del presente allegato sono prodotti biennalmente, mentre annualmente o periodicamente sono emanati decreti *ad personam* con l'attribuzione ai lavoratori annualmente o periodicamente designati dagli organismi sindacali degli esoneri annuali o di periodo.

ART. 4.

(Quantificazione della tutela dei rappresentanti sindacali).

1. Ad ogni livello lavorativo – locale, territoriale, nazionale – le associazioni sindacali possono accreditare loro rappresentanti presso la parte datoriale coperti dalle tutele di cui all'articolo 39 della presente legge. La misura degli accrediti aventi effetto ai fini suddetti è così stabilita per ogni livello lavorativo:

a) livello dell'unità lavorativa:

1) un rappresentante per ogni organizzazione sindacale o comitato, fino a 20 iscritti o firmatari o frazione;

2) più, per unità lavorative aventi tra i 15 e i 200 addetti, un ulteriore rappresentante per ogni organizzazione o comitato ogni 20 iscritti o firmatari ulteriori o frazione;

3) come al punto 2, più, per unità lavorative aventi tra i 201 e 1.500 addetti, un ulteriore rappresentante delle medesime strutture ogni ulteriori 30 iscritti o firmatari o frazione;

4) come al punto 3, più, per unità lavorative aventi oltre i 1.500 addetti, un ulteriore rappresentante delle medesime strutture ogni ulteriori 40 iscritti o firmatari o frazione;

b) livelli ulteriori:

1) sono coperti dalle tutele di cui all'articolo 39 della presente legge tutti i componenti degli organi statutari delle organizzazioni sindacali ai vari livelli, nonché gli esponenti dei comitati aventi compiti di coordinazione a tali livelli; le medesime tutele si applicano altresì ad un numero di rappresentanti sindacali aggregati ai suddetti organi statutari quale struttura tecnica di lavoro sul territorio da definire in appositi accordi tra le varie controparti.

ALLEGATO E

RICONOSCIMENTO PROVVISORIO DI RAPPRESENTATIVITÀ, DI AGIBILITÀ STRAORDINARIA E DI TUTELA RAPPRESENTATIVA, ALLA DATA DI ENTRATA IN VIGORE DELLA PRESENTE LEGGE, FINO ALLE ELEZIONI DEI CONSIGLI DEI DELEGATI: A) COMPARTI PRIVATI; B) COMPARTI PUBBLICI; C) INTERCOMPARTI; D) GENERALITÀ DEI LAVORATORI DIPENDENTI

ART. 1.

(Attribuzione di rappresentatività).

1. Entro un mese dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e gli affari regionali per quanto concerne i comparti del pubblico impiego, udite tutte le organizzazioni sindacali interessate, emana:

a) un decreto con il quale:

1) indìce per una data compresa entro i quattro mesi dalla emanazione del decreto stesso le prime elezioni generali dei consigli dei delegati, da svolgersi contestualmente, ad ogni livello (locale, territoriale, nazionale) ed in ogni ambito lavorativo (di area, categoria, componente, comparto);

2) articola tutte le disposizioni necessarie ad attuare i disposti della presente legge riconducibili all'iniziativa istituzionale pubblica;

b) un decreto nel quale vengano esplicitate tutte le disposizioni attualmente in vigore, escludendo quelle in contrasto con la presente legge, e con il quale, in attesa dello svolgimento e della proclamazione dei risultati delle prime elezioni generali per i consigli dei delegati e fino all'emanazione dei decreti di cui all'allegato D alla presente legge:

1) è definita la rappresentatività da riconoscere a ciascun organismo sindacale nazionale, sulla base dei parametri e delle procedure previsti dalla presente legge e dei dati in possesso del Ministero del lavoro e della previdenza sociale e del Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, nonché dei dati integrativi e verificabili forniti dagli organismi sindacali interessati; sulla medesima base, con proporzionalità esclusivamente diretta, è attribuito il diritto a fruire di quota parte delle misure di sostegno nazionali previste nelle misure fissate dalla presente legge;

2) è definita la rappresentatività da riconoscere, agli ulteriori livelli territoriali, agli organismi di cui al comma 1, nonché le norme applicative eventualmente necessarie per l'attribuzione delle misure di sostegno previste a livello locale.

PAGINA BIANCA

DDL13-3896
Lire 2800