

Un progetto interessante, ma un po' troppo timido, su rappresentanza e contrattazione

di Pietro Ichino

Commento al progetto di legge elaborato dai professori Bruno Caruso (Catania), Raffaele De Luca Tamajo (Napoli), Riccardo Del Punta (Firenze), Marco Marazza (Roma), Arturo Maresca (Roma), Adalberto Perulli (Venezia), Roberto Romei (Roma), Franco Scarpelli (Milano), Valerio Speciale (Pescara) e reso pubblico il 15 dicembre 2015

Sommario

1. La questione cruciale del rapporto tra organismo di rappresentanza e sindacato
2. Perché nella seconda metà degli anni '90 il disegno di legge Gasperoni si arenò
3. Un paradosso del nostro sistema delle relazioni industriali
4. Una proposta per uscirne
5. Il paradosso si ripresenta nella nuova proposta in esame
6. La questione degli indici di rappresentatività e quella della derogabilità del Ccnl
7. La questione della sostituibilità del contratto nazionale da parte del contratto aziendale

1. La questione cruciale del rapporto tra organismo di rappresentanza e sindacato

In materia di rappresentanze sindacali aziendali una prima questione cruciale è essenzialmente questa: si vuole istituire degli organismi caratterizzati o no da un rapporto organico con le organizzazioni sindacali e/o territoriali?

Per cogliere meglio l'importanza del problema si consideri che là dove quel rapporto organico è operante, ciascuna rappresentanza aziendale trae la propria legittimazione dall'investitura che le è data dal sindacato di cui essa è espressione ed è dunque vincolata alle direttive e alle scelte di politica sindacale compiute dal sindacato stesso; là dove, invece, il rapporto organico non c'è, la rappresentanza aziendale può (sia giuridicamente, sia di fatto) discostarsi da quelle scelte e da quelle direttive, perché la sua investitura viene dal basso, direttamente dai lavoratori. Nel primo caso, il sindacato può sostituire il membro della rappresentanza sindacale che non rispetti la disciplina associativa, anche quando questo sia stato eletto dai lavoratori; nel secondo caso non può. Nella storia del nostro diritto sindacale, le rappresentanze sindacali aziendali istituite dallo Statuto dei Lavoratori nel 1970, sulla scorta della contrattazione collettiva del decennio precedente, sono

caratterizzate da un forte ed esplicito rapporto organico con le rispettive associazioni sindacali; invece le commissioni interne istituite e regolate dagli accordi interconfederali dell'immediato dopoguerra erano caratterizzate dall'assenza di quel rapporto organico. Non è casuale che, nell'istituire le r.s.a., lo Statuto dei Lavoratori abbia lasciato alla libera determinazione delle associazioni sindacali la scelta delle modalità di designazione dei loro membri (cioè la scelta tra l'elezione da parte di tutti i lavoratori, l'elezione da parte dei soli iscritti, oppure la designazione diretta da parte dell'organismo sindacale territoriale), mentre gli accordi interconfederali che regolavano la costituzione delle commissioni interne ne disciplinavano con precisione le modalità di elezione diretta da parte dei dipendenti dell'unità produttiva (per un approfondimento in proposito rinvio ai miei scritti *Riflessioni sulla riforma delle rappresentanze sindacali aziendali*, 1995, e *Le rappresentanze sindacali in azienda dopo il referendum*, 1996).

2. Perché nella seconda metà degli anni '90 il disegno di legge Gasperoni si arenò

Il progetto di riforma delle rappresentanze sindacali sostenuto dalla maggioranza di centro-sinistra nella XIII legislatura, che portava il nome del primo firmatario on. Gasperoni e incontrava un esplicito consenso da parte della Cgil, si caratterizzava sostanzialmente per la scelta dell'investitura delle rappresentanze dal basso, cioè dell'assenza di rapporto organico tra di esse e le associazioni sindacali di riferimento. Nel '98-99, nonostante l'approvazione da parte della Camera, esso finì coll'arenarsi a causa di un sostanziale veto da parte di Cisl e di Confindustria, che vedevano il rischio della nascita per legge di una "quarta confederazione sindacale", ovvero di una sorta di "rete di comitati di base" istituiti per legge, di fatto indipendenti dalle confederazioni maggiori.

La cosa curiosa è che la soluzione contenuta nel progetto Gasperoni, coerente con un disegno di decentramento della contrattazione collettiva (perché, allentando il vincolo tra rappresentanze aziendali e associazioni sindacali, di fatto indeboliva la loro capacità di spendere la "moneta" della clausola di tregua nel negoziato per il contratto collettivo nazionale), venisse sostenuta dalla Cgil, cioè dalla confederazione che con maggior vigore difendeva la centralità e inderogabilità del contratto collettivo nazionale; e che invece ad opporsi a quella soluzione fossero proprio Confindustria e Cisl, favorevoli allo spostamento del baricentro della contrattazione verso la periferia.

3. Un paradosso del nostro sistema delle relazioni industriali

La contraddizione di due decenni or sono si ripropone oggi pari pari: la Cgil, ovvero la confederazione sindacale che difende con maggior vigore il ruolo del contratto collettivo nazionale, torna a rivendicare proprio quelle rappresentanze sindacali elettive istituite per legge che del contratto nazionale minerebbero il ruolo e la centralità e che, non essendo vincolate dalle scelte compiute dai sindacati al tavolo negoziale nazionale, priverebbero questi ultimi di gran parte del loro potere negoziale in quella sede; mentre Cisl e Confindustria, che sostengono il decentramento della contrattazione, a questo intervento legislativo più o meno apertamente si oppongono. In un articolo su l'Unità del 24 giugno 1998, La questione delle rappresentanze sindacali, proponevo, a proposito del dibattito in corso sul d.d.l. Gasperoni, alcune osservazioni che si attagliano perfettamente anche al dibattito attuale:

[...] La stipulazione di un contratto collettivo nazionale ha un senso se con esso si definisce un quadro di obblighi reciproci, vincolanti per entrambe le parti: gli imprenditori, in particolare, si attendono che il sindacato assuma con quel contratto, per tutta la sua durata, l'impegno a non rimettere in discussione al livello aziendale quanto è stato concordato al livello superiore. Ma il sindacato può assumere credibilmente quell'impegno se è in grado di "governare" e indirizzare le rivendicazioni e i comportamenti conseguenti dei lavoratori al livello aziendale; ed è in grado di farlo se le rappresentanze sindacali nelle aziende – pur eventualmente elette dai lavoratori – sono legate ad esso da un rapporto organico, cioè sono organi periferici dell'associazione, assoggettati alla sua disciplina statutaria. Se invece quelle rappresentanze sono un soggetto distinto e autonomo dal sindacato, quest'ultimo non può spendere al tavolo della trattativa un impegno credibile circa il loro comportamento. Lo si è visto nei primi anni '80, quando, per poter ricostruire un sistema di relazioni sindacali imperniato sul contratto nazionale, dopo un decennio nel quale il sindacato aveva sostanzialmente rinunciato al rapporto organico con i consigli di fabbrica, con il "protocollo Scotti" si è dovuto bruscamente voltar pagina rispetto a quell'esperienza.

Il nuovo "testo unificato" che verrà presentato nei giorni prossimi alla Commissione lavoro della Camera dal comitato ristretto presieduto dall'on. Gasperoni si differenzia dal testo precedente per l'evidente tentativo di attenuare la scissione fra le rappresentanze aziendali e il sindacato. Ma, nonostante i nuovi termini usati ("rappresentanze sindacali unitarie" e non più "rappresentanze unitarie dei lavoratori") e alcuni mutamenti significativi che manifestano la volontà di assicurare un controllo del sindacato sulla contrattazione aziendale, questo controllo rischia di rimanere soltanto un'intenzione. Il nuovo disegno di legge prevede che il contratto nazionale stabilisca le "modalità" della contrattazione aziendale "sulle materie rinviate"; ma questo non basta certo per assicurare un coordinamento effettivo fra i due livelli. Le nuove "rappresentanze unitarie" restano, come nel disegno di legge precedente, un soggetto a sé stante rispetto alle associazioni sindacali, al quale è

attribuita la titolarità esclusiva del potere contrattuale in azienda, nonché la titolarità dei diritti più rilevanti, come quello di convocazione dell'assemblea in orario di lavoro. Le associazioni vengono invece, per così dire, “messe nell'angolo”: possono essere presenti in azienda soltanto con propri “rappresentanti designati” privi di qualsiasi potere e peso effettivo, venendo loro attribuita soltanto una funzione di “assistenza” alle r.s.u. nella contrattazione; e possono riunire i lavoratori di propria iniziativa solo “fuori orario” (ve le immaginate quelle assemblee fuori orario convocate dal sindacato territoriale?).

Se questo sarà il contenuto della riforma, dunque, il baricentro del sistema di relazioni industriali si sposterà presumibilmente verso la periferia: le associazioni imprenditoriali avranno sempre meno interesse a stipulare il contratto nazionale, mentre assumerà peso sempre maggiore una contrattazione aziendale i cui contenuti saranno determinati dai nuovi organi di rappresentanza. È questa una scelta rispettabilissima, indicata come necessaria anche da economisti autorevoli. Purché sia chiaro che è sostanzialmente in questa direzione che ci si sta muovendo. [...]

4. Una proposta per uscirne

Fatto sta che, nel prosieguo dell'iter parlamentare del progetto di legge Gasperoni, da un lato l'attaccamento della sinistra politica e sindacale alla centralità e inderogabilità del contratto nazionale, dall'altro l'attaccamento al proprio ruolo di negoziatori di quel contratto degli apparati nazionali delle grandi confederazioni imprenditoriali e sindacali, finirono col tagliargli l'erba sotto i piedi: dopo una contrastata approvazione alla Camera, al Senato il progetto di legge si bloccò. Venne poi ripresentato all'inizio della legislatura successiva, ma non fu più preso in considerazione. Proprio a seguito di quella vicenda elaborai un progetto di riforma delle rappresentanze aziendali basato su di un compromesso tra le due istanze storicamente contrapposte (cioè tra “investitura elettiva dal basso” e “rapporto organico tra rappresentanza e associazione sindacale”), che prevedeva questo: il numero dei rappresentanti di ciascuna rappresentanza sindacale aziendale è determinato dal voto espresso dai lavoratori sulle liste presentate dai diversi sindacati in una consultazione elettorale triennale, restando libero ciascuno dei sindacati stessi nella regolazione statutaria delle modalità di elezione/designazione ed eventuale revoca dei singoli rappresentanti, oltre che nella scelta se far confluire il proprio organo rappresentativo aziendale con quello degli altri sindacati in una rappresentanza unitaria, oppure no (A che cosa serve il sindacato, 2005, cap. III, poi disegno di legge n. 1872/2009, articolo 2063 del codice semplificato dei rapporti sindacali).

5. Il paradosso si ripresenta nella nuova proposta in esame

Esaminata alla luce della vicenda degli anni '90, la proposta ora messa a punto da un gruppo di giuslavoristi – pur presentando una scrittura chiara, tecnicamente inappuntabile, e diversi contenuti pienamente condivisibili – sembra riprodurre la curiosa contraddizione di cui ho detto sopra, che condannò all'insuccesso il progetto Gasperoni:

- per un verso il nuovo progetto rilancia l'idea delle rappresentanze elette direttamente dai lavoratori in ciascuna unità produttiva, dunque prive di rapporto organico con le rispettive associazioni sindacali e sostanzialmente libere di disattendere le scelte e le direttive (articoli 10-15 dell'articolato);

- per altro verso esso ripropone il vecchio modello centrato sulla sovranità assoluta del contratto collettivo nazionale, cui compete stabilire inappellabilmente sia l'an, sia il quando, sia il quantum della propria derogabilità da parte del contratto aziendale (articolo 18).

Vedo una contraddizione, o quanto meno un'incongruenza notevole, anche tra quest'ultima disposizione, mirata a riaffermare la sovranità e inderogabilità del contratto nazionale da parte di quello aziendale, e quella contenuta nell'articolo 19 del nuovo progetto, che – riprendendo opportunamente il contenuto dell'articolo 8 del “decreto Sacconi” n. 138/20121 – attribuisce al contratto aziendale stipulato dalla coalizione sindacale maggioritaria il potere di derogare alla disciplina di legge in materia di mansioni, orario e limiti al contratto a termine. Ne risulta una disciplina che, ancora una volta paradossalmente, attribuisce al contratto collettivo nazionale una inderogabilità superiore rispetto alla legge, e al tempo stesso attribuisce il potere di derogare la legge al contratto aziendale ma non a quello nazionale.

Se non si sciolgono queste contraddizioni o incongruenze e non si compie con chiarezza la scelta fondamentale circa la struttura della contrattazione collettiva che si assume come obiettivo, temo che anche questo progetto di riforma – che pure per molti altri aspetti offre un contributo apprezzabile all'elaborazione della nuova disciplina della materia – sia destinato all'insuccesso.

6. La questione degli indici di rappresentatività

Il progetto cui queste note si riferiscono fa proprio il meccanismo di misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali adottato dagli accordi interconfederali del giugno 2011 e maggio 2013, riuniti nel testo unico sulla rappresentanza emanato dalle Confederazioni nel gennaio 2014. Quegli accordi prevedono che l'indice di rappresentatività risulti dalla media tra il dato relativo ai voti conseguiti in elezioni triennali in azienda e il dato relativo agli iscritti che nella stessa azienda ciascun sindacato può vantare, demandando all'Inps di fornire quest'ultimo dato,

sulla base delle comunicazioni fornite in proposito dalle singole aziende. Senonché, alla prova dei fatti, si è constatato che l'Inps non è in grado di fornire il dato se non in riferimento a un terzo delle imprese: vuoi perché dopo il referendum del 1995 queste ultime non sono più tenute a effettuare sulle buste-paga le trattenute per le quote di associazione al sindacato, vuoi perché solo una minoranza di esse è di fatto disponibile a cooperare al censimento trasmettendo all'Inps il dato in questione.

A me sembra che questa esperienza consigli di semplificare il meccanismo di misurazione della rappresentatività dei sindacati, adottando come indice unico il numero dei consensi che ciascuna lista consegue nelle votazioni che devono svolgersi ogni tre anni in ciascuna azienda. Questa scelta dispiace alla Cisl, che giustamente sottolinea l'importanza prioritaria del dato associativo rispetto al volatile consenso assembleare, elettorale o referendario. Per tenere conto dell'esigenza sostenuta dalla Cisl, di non svalutare il dato associativo, nel progetto del codice semplificato dei rapporti sindacali del 2009 avevo proposto un compromesso che mi sembra virtuoso: rappresentatività dei sindacati misurata esclusivamente sul numero dei consensi ottenuti da tutti i lavoratori nell'elezione triennale, ma al tempo stesso riaffermazione del rapporto organico tra rappresentanza aziendale e associazione sindacale, con piena libertà di quest'ultima – come nell'attuale articolo 19 St. lav. – di regolare sovraneamente le modalità di scelta (elezione da parte di tutti i lavoratori, da parte dei soli iscritti, o designazione da parte della segreteria territoriale) ed eventuale revoca dei membri della rappresentanza, quindi assoggettamento pieno di questi alla disciplina interna dell'associazione. Questa soluzione di compromesso potrebbe oggi essere quella capace di far accettare più facilmente a tutte e tre le confederazioni l'opzione più importante, cioè quella relativa alla derogabilità – anzi integrale sostituibilità – del contratto collettivo nazionale da parte di quello aziendale.

7. La questione della sostituibilità del contratto nazionale da parte del contratto aziendale

È su quest'ultimo punto che considero meno soddisfacente la proposta dei nove giuslavoristi: l'articolo 18 del progetto di legge qui in esame non compie il passo che il sistema tedesco delle relazioni industriali, su forte sollecitazione del Cancelliere Shroeder, compì quattordici anni fa nel 2001 e che ora costituisce il thema decidendum in casa nostra: quello cioè di consentire che il contratto aziendale, stipulato da una coalizione sindacale che abbia il grado richiesto di rappresentatività, si sostituisca anche interamente al contratto nazionale.

Ho esposto altrove – più ampiamente nel libro citato A che cosa serve il sindacato; più succintamente nel settembre scorso nella relazione al convegno di Orvieto di LibertàEgualità, Contrattazione: quattro ragioni per una svolta; e ultimamente in un articolo sul Foglio dell'8

ottobre – i molteplici motivi per cui questa scelta è indispensabile e urgente anche a sud delle Alpi: rinvio dunque, sul punto, soprattutto a questi miei due ultimi interventi in argomento. Sottolineo soltanto che la sede in cui la nuova regola sul rapporto tra contratti collettivi di diverso livello deve essere posta è proprio la legge sulla rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro, se non vogliamo che questa si riduca a un'operazione di mero lifting del sistema delle relazioni sindacali, o, peggio, a un'operazione gattopardesca.

OSSERVATORIO

LEGISLAZIONE IN MATERIA DI LAVORO

PROPOSTA DI INTERVENTO LEGISLATIVO IN MATERIA SINDACALE

Il testo che segue, accompagnato da una relazione illustrativa, è frutto del lavoro collegiale di un gruppo di giuslavoristi () che, con la denominazione di Freccia Rossa, hanno dato luogo ad una serie di incontri e dibattiti con l'obiettivo di pervenire ad una proposta di intervento legislativo sui nodi più rilevanti e problematici del diritto sindacale italiano. La proposta, che muove dalla convinzione che siano maturi i tempi per superare la sostanziale e prolungata anomia della materia, intende offrire materiale per un dibattito costruttivo e si apre ad ulteriori indicazioni ed integrazioni.*

LINEE GUIDA DI UNA PROPOSTA DI "LEGGE SINDACALE"

I sottoscritti, giuslavoristi di diversa generazione, formazione ed estrazione culturale, convergono sulla opportunità, nell'attuale momento storico, di un intervento legislativo che, a Costituzione invariata, si ponga a supporto e razionalizzazione dei recenti accordi interconfederali in materia di rappresentanza, rappresentatività ed efficacia soggettiva degli accordi aziendali.

Il ddl, che vuole essere una riflessione e una proposta in progress aperta a un dibattito integrativo, si ispira al modello promozionale di tipo neoistituzionale (riflessivo): partendo dalle recenti acquisizioni dell'autonomia collettiva in materia di regolamentazione della rappresentatività a scopi di legittimazione negoziale e di regolamentazione del sistema di rappresentanza in azienda, intende razionalizzare e stabilizzare tali acquisizioni con il supporto normativo, ma al contempo renderle compatibili con la generalizzazione che l'efficacia di legge produce.

Il ddl si propone di realizzare ciò che le intese sindacali non sono in grado di generare senza il supporto della legge, vale a dire l'efficacia *erga omnes* del contratto aziendale (ipotesi che i sottoscrittori ritengono compatibile con l'attuale art. 39 Cost.); al contempo, si propone pure di superare, con una riscrittura, l'art. 8 della l. n.148/2011 il quale, nell'attuale stesura, appare denso di discrasie tecniche e funzionali oltre che fortemente osteggiato dalle grandi confederazioni sindacali.

La soluzione legislativa auspicata è, dunque, di impronta promozionale e razionalizzante, con un modello il più possibile recettivo delle Intese interconfederali, ma non recessivo (evitando la clausola "salvo diversa previsione di accordi o contratti collettivi...."), poiché quest'ultimo modello esporrebbe la disciplina a tutte le incertezze ed i limiti (specie di estensione soggettiva) propri delle soluzioni puramente contrattuali (unica eccezione la "salvezza" di cui all'art. 1 in ordine ai criteri di misurazione della rappresentatività).

Il ddl che si propone si struttura in cinque parti.

Capo I Misurazione della rappresentatività sindacale

(*) Ne fanno parte: Bruno CARUSO, Raffaele DE LUCA TAMAJO, Riccardo DEL PUNTA, Marco MARAZZA, Arturo MARESCA, Adalberto PERULLI, Roberto ROMEI, Franco SCARPELLI, Valerio SPEZIALE

La prima parte intende generalizzare la regolamentazione sindacale della misurazione in termini quantitativi della rappresentatività sindacale contenuta nel testo unico del 10 gennaio 2014, per poi utilizzarla ai seguenti fini:

- a. per la legittimazione alla trattativa negoziale con riguardo alla contrattazione nazionale di categoria e territoriale (art. 7)
- b. per la scelta dell'unica forma di rappresentanza in azienda (art. 10 c. 2)
- c. per la individuazione delle associazioni sindacali nel cui ambito è possibile costituire r.s.a. (art. 15)
- d. per l'individuazione del criterio maggioritario presupposto per la efficacia generale dei contratti aziendali stipulati dalle RSA (art. 17 c. 1 lett. b)
- e. per l'individuazione delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative legittimate alla stipulazione di accordi o contratti collettivi cui la legge demanda la regolamentazione contrattuale di specifiche materie (art. 9).

L'art. 1 precisa - sempre sulla scorta del TU del gennaio 2014 - il criterio utilizzabile per la misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali nazionali: la media tra dato associativo e dato elettorale.

Gli articoli successivi chiariscono come si perviene a determinare il peso associativo (art. 2) e quello elettorale (art. 3) e come si determina la media tra i due (art. 45 c. 2); ove non siano effettuate le elezioni delle RSU, per essere presenti le RSA la media viene determinata sulla base del solo dato associativo (numero di deleghe) che viene calcolato due volte (art. 3, comma 2).

Va segnalato che viene sancito per via legislativa l'obbligo datoriale di versare il contributo sindacale, mediante trattenuta sulla retribuzione, per conto dei lavoratori che ne facciano richiesta (obbligo fin qui di pura derivazione giurisprudenziale).

Il perimetro entro il quale viene effettuata la misurazione percentuale della rappresentatività delle associazioni sindacali nazionali è costituito dall'insieme dei datori di lavoro che applicano il medesimo CCNL.

Su questo ultimo aspetto, vale la pena di segnalare la scelta fatta nel progetto. All'ipotesi di mettere in campo regole o meccanismi idonei a predeterminare l'ambito di misurazione e la comparazione della rappresentatività delle associazioni sindacali, si è preferito che tale ambito sia definito dalle stesse dinamiche della libera contrattazione, facendolo coincidere con l'area di applicazione dei singoli contratti collettivi nazionali. Ciò, al fine di non condizionare il libero sviluppo della dinamica delle relazioni industriali, che per loro natura possono vedere e spesso vedono un'evoluzione dei confini dei settori contrattuali in relazione al mutamento dei processi produttivi, alle vicende associative (sia dal lato dei lavoratori sia dal lato delle imprese, ecc.).

Tuttavia, al fine di evitare che la soluzione adottata possa incentivare taluni soggetti a scelte opportunistiche, nella ricerca di unità contrattuali disegnate *ad hoc* per esaltare la propria (magari ridotta) rappresentatività (fino al limite della c.d. contrattazione pirata), allorché si tratta di contratti collettivi cui la legge rinvia (ad es. tutta la legislazione sulla flessibilità negoziata) in chiave integrativa, derogatoria, autorizzatoria, ecc. la rappresentatività nell'ambito autodefinito del contratto nazionale (50%), non è requisito sufficiente, dovendo essere integrata dal requisito dell'adesione a confederazioni sindacali a loro volta di rappresentatività elevata (33%) (v. art. 9).

Cap. II Contratto collettivo nazionale e territoriale

L'art. 7 generalizza per legge il diritto delle associazioni sindacali nazionali che pesano almeno il 5% a trattare per la stipulazione della contrattazione collettiva nazionale; diritto che, nel sistema del TU, trova i limiti soggettivi della fonte negoziale. La previsione dell'art. 7 offre pertanto un preciso criterio selettivo di ordine quantitativo per il riconoscimento del diritto a trattare, superando le incertezze derivanti dalla sent. n. 131 del 2013 della Corte costituzionale.

L'art. 9, come già accennato, prende in considerazione le fattispecie di rinvio, in chiave integrativa, della legge ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali e chiarisce, sempre con l'ausilio di termini quantitativi, da quali associazioni sindacali dei lavoratori debbano essere sottoscritti i contratti collettivi destinatari del rinvio, per avere efficacia integrativa della legge.

Il comma 1, che concerne il rinvio ai contratti nazionali, contempla al riguardo un doppio requisito:

a) associazioni sindacali che, singolarmente o complessivamente, abbiano una rappresentatività superiore al 50% nell'ambito di applicazione del contratto nazionale e che

b) aderiscano a confederazioni che esprimono una rappresentatività superiore al 33%.

Il doppio requisito, come si è rilevato, si rende necessario per evitare che l'integrazione del precetto legale possa essere compiuta da associazioni sindacali minoritarie o di comodo che si ritagliano un'area contrattuale nella quale siano maggioritarie o egemoni; il necessario aggancio a confederazioni rappresentative (+ 33%) evita l'inconveniente.

Il c. 2 dell'art. 9 si occupa del rinvio legale a contratti aziendali e chiarisce, tra l'altro, che, se sottoscritto da RSA o RSU, il contratto per avere efficacia integrativa deve essere concluso nel rispetto dei criteri maggioritari di cui al successivo art. 17.

III Disciplina delle rappresentanze in azienda

La seconda parte del disegno intende:

- a) operare una razionalizzazione dei problemi relativi al sistema duale di rappresentanza sindacale a livello aziendale con riguardo all'alternativa, ritenuta ancora tollerabile dagli accordi interconfederali, tra il modello RSA (a legittimazione associativa) e RSU (a legittimazione elettiva), anche con riguardo a problemi - che la prassi in alcuni casi propone - di attribuzione dei diritti del titolo III;
- b) recepire, generalizzare e garantire i principi di legittimazione democratica degli organismi di base che si traggono dalle regole contenute nel TU del gennaio del 2014.

Premesso che soluzione astrattamente ottimale sarebbe quella di superare il dualismo tra RSU (a matrice elettiva da parte dei lavoratori) ed RSA (con nominativi designati dalle OO.SS esterne) e di codificare un'unica forma rappresentativa in azienda, adeguatamente calibrata tra i due modelli, la necessità di far convivere le due "rappresentanze" si impone sia in ossequio al dettato del TU del 10 gennaio 2014 (che contempla entrambe), sia alla resistenza di alcune Confederazioni nei confronti della caducazione della RSA, sia, infine, alla permanente predilezione di alcuni settori (ad es. il bancario) per la RSA.

Resta tuttavia l'esigenza di garantire l'alternatività delle forme rappresentative, nel senso che ove presente l'una non può darsi la costituzione dell'altra; conseguentemente occorre stabilire preventivamente in base a quali criteri o meccanismi venga effettuata la scelta e l'eventuale passaggio dall'una all'altra. Una ipotesi potrebbe essere quella di attribuire la scelta alle OO.SS. che rappresentino a livello aziendale la maggioranza del 50% +1 come determinata nella parte iniziale del ddl; in assenza di tale maggioranza sarà un referendum tra i lavoratori della unità produttiva a determinare la forma rappresentativa preferita (art. 10 c. 2).

La costituzione, la composizione e il funzionamento della RSU dovrebbero essere governate dai seguenti principi, sulla falsariga di quanto previsto dal TU del 10/1/2014:

A) costituzione nelle unità produttive ove il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti (art. 10 c. 1);

B) presentazione delle liste elettorali da parte delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva oppure da parte di un numero di lavoratori dipendenti della unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle unità produttive con oltre 60 dipendenti o da

parte di almeno tre lavoratori nelle unità produttive che occupano da 16 a 59 dipendenti; le liste possono comprendere solo lavoratori occupati nella unità produttiva interessata e non membri della commissione elettorale (art. 14, c. 4 e 5);

D) definizione del numero complessivo dei componenti della RSU (art. 11);

E) elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto, con ripartizione dei posti in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti e individuazione degli eletti secondo i voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati (artt. 11 e 14 c. 9);

F) riconoscimento agli eletti nella RSU dei diritti sindacali previsti dal tit. III St. lav. in favore dei componenti della RSA, ma attribuzione di alcuni di tali diritti alle OO.SS. di categoria firmatarie il CCNL applicato nella unità produttiva (es. 3 delle 10 ore annue di assemblea retribuita). Riconoscimento del potere di indire le assemblee alla RSU nel suo insieme, secondo un criterio maggioritario (art. 16 c. 2);

G) durata triennale della RSU con decadenza automatica e obbligo di rielezione allo scadere del triennio e disciplina delle dimissioni, della decadenza e del cambiamento di appartenenza sindacale (art. 12);

H) criterio maggioritario per l'assunzione di tutte le decisioni della RSU, salvo diversa previsione di legge o di contrattazione collettiva. Il criterio vale anche per la indizione delle assemblee (art. 13). In alternativa si potrebbe ipotizzare una ripartizione del diritto di indizione tra le singole componenti della RSU in proporzione ai risultati elettorali, ciò che eviterebbe il rischio di egemonizzazione delle assemblee in caso di conflitti interni alle RSU, ma provocherebbe una parcellizzazione che premierebbe anche sigle del tutto minoritarie a livello nazionale, oltre a creare una complicazione di ripartizione matematica. Va invece assolutamente superato l'attuale criterio di ripartizione delle assemblee tra le componenti della RSU sulla base della priorità temporale della richiesta;

I) costituzione e disciplina di una Commissione elettorale (art. 14 c. 6 e 7);

L) comunicazione delle nomine alla direzione aziendale (art. 14 c. 11).

Quanto alla RSA

A) L'art. 15 prevede che la RSA, ove sia questa la forma rappresentativa prescelta ai sensi dell'art. 10, può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle OO.SS. che abbiano raggiunto il 5% di rappresentatività nell'ambito del contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva (oppure a iniziativa di almeno il 5% dei lavoratori dell'unità produttiva, nell'ambito di associazioni sindacali che, pur pesando meno del 5% nel campo di applicazione del contratto collettivo nazionale, aderiscono a confederazioni con rappresentatività non inferiore al 5%).

Il criterio della rappresentatività misurata rimedia all'incertezza normativa riguardante la selezione dei sindacati che possono costituire rappresentanze ex art. 19, incertezza perdurante dopo la sentenza n. 231/2013 della Corte cost.; si intende in tal modo dare una risposta all'invito rivolto al legislatore - contenuto nella stessa sentenza - ad adeguare il sistema normativo, introducendo criteri di selezione più certi e meno aleatori degli attuali perché troppo affidati alla ponderazione giudiziale, caso per caso.

B) Si prevede l'attribuzione paritaria tra le RSA delle ore di assemblea (art. 16, c. 2, lett. b).

IV Contratto aziendale

Il ddl all'art. 17 precisa a quali condizioni il contratto aziendale acquisisce efficacia generale, vincolando tutti i dipendenti della azienda, e declina il criterio maggioritario in modo diverso a seconda che il contratto sia stipulato da RSU o da RSA.

L'art. 18 del ddl prevede la derogabilità del contratto collettivo nazionale da parte del contratto collettivo aziendale, nel rispetto dei limiti e dei vincoli eventualmente previsti dal primo. Al fine di chiarire gli effetti giuridici del mancato rispetto del contratto collettivo di primo livello da parte della contrattazione di secondo livello, e quindi anche di colmare un'evidente incertezza dell'attuale regolamentazione, il ddl sanziona il contratto collettivo aziendale privandolo della efficacia generale che gli attribuirebbe l'art. 17 e non già con la nullità. Con la conseguenza che il contratto collettivo aziendale che deroga il contratto collettivo nazionale senza rispettare gli eventuali vincoli e limiti ivi convenuti resta applicabile, anche in presenza delle condizioni di cui all'art. 17, ai soli lavoratori iscritti ai sindacati stipulanti.

Si tratta di un meccanismo sanzionatorio che tende a preservare la validità dei contratti collettivi aziendali, al fine di non alterare le dinamiche dell'autonomia privata collettiva e di evitare una formale gerarchizzazione dei livelli contrattuali, incidendo soltanto sull'effetto premiale dell'efficacia *erga omnes* che il ddl, a certe condizioni (art. 17), conferisce alla contrattazione collettiva aziendale.

Con questa parte del ddl si provvede pure ad abrogare l'art. 8 (art. 19), riscrivendo la possibilità di deroga del contratto aziendale alla legge su nuove, più limitate e precise basi (art. 19). In tal senso si procede a:

- a) una più puntuale e precisa delimitazione degli ambiti di intervento effettuabili dal contratto aziendale in deroga alla legge, con riguardo alle materie;
- b) eliminare ogni riferimento alla possibilità di deroga alla legge da parte di contratti territoriali;
- c) precisare il presupposto del necessario consenso maggioritario tanto in caso di stipulazione da parte della RSU che della RSA;
- d) condizionare la legittimità della pattuizione aziendale in deroga al perseguimento di una delle seguenti finalità:
 - aa) creare maggiore occupazione o conservare i livelli occupazionali esistenti
 - bb) limitare gli effetti occupazionali in caso di crisi aziendali
 - cc) aumentare la produttività del lavoro e la competitività dell'azienda con relative ricadute sulla remunerazione dei lavoratori
 - dd) individuare nuove forme di coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa
 - ee) favorire l'emersione del lavoro irregolare
 - ff) favorire nuovi investimenti e l'avvio di nuove attività
 - gg) adeguare la regolamentazione nazionale alle esigenze di specifici contesti produttivi.

V Norme finali

Con la quinta parte del ddl si provvede a rendere legislativamente - e non solo contrattualmente - efficaci le clausole di esigibilità contenute negli accordi interconfederali a garanzia della stabilità delle intese raggiunte, mediante limitazione del ricorso allo sciopero finalizzato ad eludere specifici impegni contrattuali. La scelta, anche in tale ipotesi, è di non aggiungere nulla all'equilibrio negoziale raggiunto tra le grandi confederazioni nel 2011, 2013 e 2014, ma di limitarsi a dare a esse supporto legislativo, anche estendendone l'ambito di applicazione e prevedendo specifiche

sanzioni per l'ipotesi in cui non vi abbia provveduto la contrattazione collettiva (art. 21).

L'art. 24 precisa che il ddl non riguarda i rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche.

Bruno Caruso
Raffaele De Luca Tamajo
Riccardo Del Punta
Marco Marazza
Arturo Maresca
Adalberto Perulli
Roberto Romei
Franco Scarpelli
Valerio Speciale

“NORME IN MATERIA DI RAPPRESENTATIVITÀ SINDACALE, DI RAPPRESENTANZA IN AZIENDA E DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA”

CAPO I - MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Art. 1 – Misurazione della rappresentatività sindacale

1. Ai fini della presente legge la misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali nazionali dei lavoratori è effettuata considerando la media tra il dato associativo e il dato elettorale, salve diverse previsioni di accordi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 2 – Dato associativo

1. I datori di lavoro sono tenuti ad accettare le deleghe per il versamento dei contributi sindacali e comunicano i dati relativi ai sindacati cui è stato attribuito il codice identificativo secondo quanto previsto con decreto non regolamentare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
2. Ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale la revoca della delega dovrà essere comunicata per iscritto al datore di lavoro e avrà effetto dal mese successivo.
3. Ai fini della rilevazione della rappresentatività sindacale il contributo sindacale non potrà essere inferiore al valore eventualmente determinato dal contratto collettivo nazionale applicato.
4. Il dato associativo è rilevato annualmente dividendo per dodici il numero complessivo delle rilevazioni mensili delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacati.

Art. 3 - Dato elettorale

1. Copia del verbale contenente i risultati definitivi delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie è trasmesso dalla Commissione elettorale di cui all'art. 14 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con le modalità previste con il decreto di cui all'art. 2, comma 1.

2. Le deleghe rilevate nelle unità produttive individuate ai sensi dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle quali non è costituita una rappresentanza sindacale unitaria, oltre che per la misurazione della rappresentatività associativa, sono computate anche ai fini del calcolo del dato elettorale.

Art. 4 - Codici identificativi

1. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attribuisce un codice identificativo a ciascun contratto collettivo nazionale, a ciascuna associazione sindacale nazionale e alle confederazioni sindacali nazionali che ne facciano richiesta.
2. Condizione per l'attribuzione del codice è l'adozione di uno statuto che sancisca un ordinamento interno a base democratica.
3. Le modalità di deposito dei contratti collettivi nazionali e degli statuti sono definite con il decreto di cui all'art. 2, comma 1.

Art. 5 – Modalità di misurazione della rappresentatività sindacale

1. La misurazione della rappresentatività delle singole associazioni sindacali nazionali cui è stato attribuito il codice identificativo è effettuata con riferimento ai datori di lavoro che applicano il medesimo contratto collettivo individuato sulla base del codice identificativo di cui all'art. 4, fatta salva la specificazione di diversi perimetri o settori prevista dallo stesso contratto collettivo con riferimento alle eventuali parti specifiche in cui il contratto è articolato.
2. La rappresentatività sindacale di cui all'art. 1 è certificata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in base alla media fra la percentuale degli iscritti, sulla totalità dei lavoratori iscritti nell'ambito di cui al comma 1, e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie, sul totale dei votanti nel medesimo ambito.
3. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello della rilevazione rende pubblici i dati di rappresentatività di ciascuna associazione sindacale per ogni ambito di misurazione definito ai sensi del comma precedente nonché i dati di rappresentatività delle confederazioni sindacali ottenuti sommando i dati di rappresentatività delle associazioni nazionali che alle stesse aderiscono.

Art. 6 – Pubblicità dei dati sulla rappresentatività sindacale

1. I dati relativi alla rappresentatività delle associazioni sindacali nazionali, alle deleghe per i contributi sindacali e ai voti espressi nelle elezioni per le rappresentanze dei lavoratori, certificati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono pubblici e consultabili per via telematica per ambito di applicazione dei singoli contratti collettivi, per regioni, per aree metropolitane e/o province e per datori di lavoro.

CAPO II – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E TERRITORIALE

Art. 7 – Diritto di partecipare alla contrattazione collettiva nazionale

1. Le associazioni sindacali nazionali che abbiano una rappresentatività certificata, ai sensi dell'art. 5, non inferiore al 5%, hanno diritto di partecipare alle trattative per la stipulazione del relativo contratto collettivo nazionale.

Art. 8 – Contrattazione collettiva territoriale

1. Il Capo I della presente legge si applica anche alla contrattazione collettiva territoriale rilevando a tal fine, negli ambiti di misurazione di cui all'art. 5, comma 1, i dati sulla rappresentatività disaggregati per il territorio di riferimento.

Art. 9 – Rinvii della legge alla contrattazione collettiva

1. Nei casi in cui la legge o altra fonte normativa rinviano la regolamentazione di specifiche materie a contratti collettivi nazionali o territoriali sottoscritti da associazioni sindacali maggiormente o comparativamente più rappresentative, il rinvio si intende effettuato ai contratti stipulati da associazioni sindacali che, singolarmente o congiuntamente considerate, esprimono una percentuale di rappresentatività superiore al 50% nell'ambito di applicazione del contratto stesso e che aderiscono a confederazioni sindacali che esprimono sul piano nazionale, anche congiuntamente, una percentuale di rappresentatività superiore al 33%.
2. Nei casi in cui la legge o altra fonte normativa rinviano la regolamentazione di specifiche materie a contratti collettivi aziendali, il rinvio si intende effettuato : a) se stipulati da associazioni sindacali nazionali o territoriali, ai contratti conclusi da associazioni sindacali che esprimono le percentuali di rappresentatività di cui al comma precedente; b) se stipulati da RSA o RSU, ai contratti conclusi secondo quanto stabilito dall'art. 17.

CAPO III – DISCIPLINA DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Art. 10 - Forma rappresentativa e iniziativa per la costituzione

1. Nelle unità produttive individuate ai sensi dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, possono essere costituite rappresentanze sindacali unitarie o rappresentanze sindacali aziendali.
2. La scelta della forma di rappresentanza nella singola unità produttiva è effettuata dalle associazioni sindacali che, singolarmente o congiuntamente, raggiungono il 50% più uno di rappresentatività nell'azienda. Ove non sia raggiunta tale maggioranza la scelta è demandata a un referendum tra i lavoratori addetti all'unità produttiva interessata, promosso da almeno una delle associazioni di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Il passaggio da una forma di rappresentanza all'altra può avvenire solo alla scadenza di quella già operante.
4. Non possono essere adottate forme di rappresentanza diverse da quella prescelta ai sensi del comma 2. E' fatto in ogni caso salvo il diritto di costituire proprie rappresentanze sindacali aziendali da parte di associazioni dei dirigenti ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
5. Nei casi in cui trova applicazione l'art. 2112 del codice civile, e che determinano rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della rappresentanza sindacale unitaria o della rappresentanze sindacali aziendali in carica fino alla costituzione della nuova rappresentanza sindacale unitaria o rappresentanza sindacale aziendale, si procede a nuove elezioni o nomine entro tre mesi dal trasferimento.

Art. 11 - Costituzione e composizione della rappresentanza sindacale unitaria

1. Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
2. Il numero dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie sarà pari almeno a:
 - a) 3 componenti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
 - b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
 - c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 12 - Durata della rappresentanza sindacale unitaria

1. I componenti della rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni. Essi restano in carica, in caso di ritardo o prolungamento della procedura di rinnovo, per un periodo massimo di 90 giorni oltre la scadenza, trascorso il quale decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente è sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
2. Il mutamento di affiliazione sindacale da parte di un componente della rappresentanza sindacale unitaria ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di appartenenza del sostituito.
3. Ove le sostituzioni dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria avvenute ai sensi dei commi precedenti siano superiori al 50% del totale, la rappresentanza decade con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo.

Art. 13 - Decisioni

1. Ogni decisione delle rappresentanze sindacali unitarie è assunta a maggioranza semplice, salvo diversa previsione di legge o contratto collettivo.
2. Le rappresentanze sindacali unitarie costituite in diverse unità produttive del medesimo datore di lavoro possono dare vita ad organi o a procedure di coordinamento, fissandone poteri e competenze.

Art. 14 - Disciplina delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie

1. Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni nonché i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in servizio al momento del voto.
2. Sono eleggibili tutti i dipendenti non in prova occupati a tempo indeterminato nella unità produttiva.
3. I datori di lavoro mettono a disposizione della Commissione elettorale di cui al comma 6 l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.
4. Alla elezione della rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:
 - a) associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo, a condizione che la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto, nelle aziende con oltre 60 dipendenti, ovvero da almeno tre firme nelle unità produttive ove sono occupati più di 15 e fino a 60 dipendenti.
- 5. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte la maggioranza dei lavoratori aventi diritto al voto. Un nuovo turno elettorale potrà essere svolto non prima di un mese dall'accertamento della invalidità delle elezioni per mancato raggiungimento del quorum.
- 6. La Commissione elettorale è composta da un lavoratore dipendente appartenente all'unità produttiva, non candidato, designato da ciascuna associazione abilitata alla presentazione delle liste.
- 7. La Commissione elettorale, con regolamento, precisa i propri compiti, le modalità delle votazioni e la disciplina degli eventuali ricorsi.
- 8. L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.
- 9. Ai fini dell'elezione dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
- 10. Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.
- 11. La nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi avanti le Commissioni elettorali, sarà comunicata per iscritto al datore di lavoro per il tramite della locale associazione imprenditoriale d'appartenenza, a cura delle associazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 15 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

1. L'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito come segue:

“1. Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite, in ogni unità produttiva:

- a) a iniziativa dei lavoratori, nell'ambito di associazioni sindacali che abbiano una percentuale di rappresentatività non inferiore al 5% con riferimento al campo di applicazione del contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva;
- b) a iniziativa di un numero di lavoratori non inferiore al 5% dei dipendenti a tempo indeterminato dell'unità produttiva, nell'ambito di associazioni sindacali aderenti a confederazioni che abbiano una rappresentatività sul piano nazionale non inferiore al 5%.

2. Le rappresentanze sindacali aziendali restano in carica tre anni.

3. Nell'ambito delle aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono costituire organi di coordinamento.”

Art. 16 - Diritti sindacali in azienda

1. I componenti delle rappresentanze sindacali unitarie subentrano ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto di disposizioni di legge o di contratti collettivi. Le rappresentanze sindacali unitarie subentrano alle rappresentanze sindacali aziendali nella

titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti per effetto di disposizioni di legge o di contratti collettivi.

2. I commi 1 e 2 dell'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono sostituiti come segue:
 - a. I lavoratori hanno diritto di riunirsi nell'unità produttiva in cui operano, durante l'orario di lavoro, in assemblee indette dalla rappresentanza sindacale unitaria nel limite complessivo di 7 ore annue retribuite. Fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali o degli accordi interconfederali, nelle unità produttive ove sono costituite RSU le associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva hanno diritto di indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro per complessive tre ore annue retribuite.
 - b. In mancanza di rappresentanza sindacale unitaria, le assemblee possono essere indette, singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali aziendali, nel rispetto del limite complessivo di 10 ore annue retribuite, con ripartizione paritaria.
 - c. I lavoratori hanno diritto di partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie fuori dall'orario di lavoro, senza retribuzione.
 - d. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono convocate con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro e le convocazioni sono comunicate al datore di lavoro.

CAPO IV – CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

Art. 17 – Efficacia soggettiva

1. I contratti collettivi aziendali si applicano a tutti i dipendenti dell'azienda a condizione che:
 - a) siano stipulati con il consenso della maggioranza dei componenti della o delle rappresentanze sindacali unitarie;
 - b) per l'ipotesi in cui non sia stata costituita la rappresentanza sindacale unitaria, siano stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che singolarmente o insieme ad altre risultano destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e certificati secondo le procedure di cui al capo I della presente legge.
2. Nel caso di cui al comma precedente, lettera b), ove nell'unità produttiva di riferimento i lavoratori iscritti al sindacato non superino il 30% dei lavoratori complessivamente occupati con contratto a tempo indeterminato, il contratto dovrà essere sottoposto a referendum ove ciò sia richiesto, entro dieci giorni dalla notizia della sua stipulazione: a) da una o più delle rappresentanze sindacali aziendali presenti nell'unità produttiva; b) ovvero da almeno una delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva; c) ovvero da almeno il 30% dei lavoratori della medesima unità produttiva. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso della maggioranza semplice dei votanti.
3. Nell'ipotesi di un'azienda composta da più unità produttive nelle quali siano costituite diverse forme di rappresentanza ai sensi dell'art. 10, il contratto aziendale dovrà essere stipulato nel rispetto di entrambi i criteri di cui al comma 1.
4. Nell'ipotesi di un'azienda composta da più unità produttive per alcune delle quali non sia costituita alcuna forma di rappresentanza, il contratto aziendale avrà efficacia per tutti i dipendenti dell'azienda a condizione che sia stipulato nel rispetto dei criteri di cui al comma primo e con l'adesione di associazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato

in azienda che, singolarmente o congiuntamente, esprimano una percentuale di rappresentatività superiore al 50% nell'ambito di applicazione del medesimo contratto.

Art. 18 – Deroghe ai contratti collettivi nazionali

1. Le clausole dei contratti collettivi aziendali derogatorie delle previsioni dei contratti collettivi nazionali hanno effetti nei confronti di tutti i dipendenti della azienda se stipulate con le maggioranze di cui all'articolo. 17 e nel rispetto dei limiti eventualmente previsti dai medesimi contratti collettivi nazionali.

Art. 19 - Deroghe a norme di legge

1. Nel rispetto dei vincoli derivanti dalla Costituzione, dalle normative dell'Unione Europea e dalle convenzioni internazionali del lavoro ratificate dallo Stato Italiano, possono essere stipulati contratti collettivi aziendali, con effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda, anche in deroga alle disposizioni di legge di cui al comma successivo, se stipulati con le maggioranze di cui all'art. 17 e finalizzati a:
 - a) creare maggiore occupazione o salvaguardare i livelli occupazionali esistenti;
 - b) limitare gli effetti occupazionali in caso di crisi aziendali;
 - c) migliorare la produttività del lavoro e la competitività dell'azienda;
 - d) individuare nuove forme di coinvolgimento e di collaborazione partecipativa dei lavoratori nell'impresa;
 - e) favorire l'emersione del lavoro irregolare;
 - f) favorire l'effettuazione di nuovi investimenti o l'avvio di nuove attività;
 - g) adeguare la regolamentazione nazionale alle esigenze di specifici contesti produttivi.
2. Fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, gli accordi derogatori di cui al comma precedente possono essere stipulati esclusivamente con riguardo alle seguenti materie: mutamento di mansioni; contratti di lavoro a termine; contratti di lavoro a orario ridotto, modulato o flessibile; disciplina e regime di orario e riposi.

Art. 20 - Abrogazioni

1. Sono abrogati i commi da 1 a 3 dell'art. 8 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con legge 14 settembre 2011, n. 148.

CAPO V – NORME FINALI

Art. 21 – Esigibilità

1. Specifiche clausole dei contratti collettivi nazionali e aziendali garantiscono l'esigibilità degli impegni assunti, prevedono procedure di raffreddamento finalizzate a prevenire e comporre il conflitto, e individuano le sanzioni pecuniarie e la temporanea sospensione dei diritti sindacali di fonte contrattuale al fine di sanzionare i comportamenti difformi, attivi od omissivi, del datore di lavoro o delle rappresentanze sindacali o delle associazioni sindacali stipulanti o comunque aderenti ai predetti contratti collettivi.
2. In difetto delle previsioni di cui al comma 1, in caso di comportamenti del datore di lavoro che per la loro rilevanza, sistematicità e reiterazione siano diretti a limitare o impedire

l'esigibilità di impegni espressamente previsti con gli accordi collettivi di cui al primo comma trova applicazione l'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300. In caso di analoghe condotte poste in essere dalle rappresentanze sindacali, dalle associazioni sindacali o da gruppi di lavoratori che proclamano uno sciopero il datore di lavoro potrà in via alternativa sanzionare i relativi comportamenti con la sospensione fino a ... mesi del versamento dei contributi sindacali o dei benefici patrimoniali derivanti dagli articoli 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero con sanzioni pecuniarie di entità non superiore a quella minima stabilita dall'articolo 4, comma 4-*bis*, della legge 12 giugno 1990, n. 146.

3. Le sanzioni pecuniarie e i contributi sindacali trattenuti sulla retribuzione sono devoluti all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, gestione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione.
4. La sanzione applicata dal datore di lavoro, se impugnata, resta sospesa fino alla definizione del giudizio di primo grado.

Art. 22 – Controversie e sanzioni amministrative

1. In difetto di specifiche procedure di conciliazione e di arbitrato previste dai contratti collettivi, per le controversie relative all'applicazione della presente legge si osservano le disposizioni degli articoli 409 e seguenti codice procedura civile.
2. In caso di inadempimento degli obblighi di comunicazione di cui agli art. 2 e 3 trova applicazione, rispettivamente nei confronti del datore di lavoro e dei membri della Commissione elettorale, la sanzione amministrativa

Art. 23 - Norme transitorie

1. Le deleghe per il versamento dei contributi sindacali rilasciate prima dell'entrata in vigore della presente legge restano validamente conferite e vengono conteggiate ai fini di cui alla presente legge.
2. L'invio dei verbali di cui all'art. 5 della presente legge è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore della presente legge che per quelle elette antecedentemente ed ancora validamente in carica.

Art. 24 – Disposizioni finali

1. La presente legge non trova applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze di amministrazioni pubbliche.