

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 4340

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**DAMIANO, BARETTA, BELLANOVA, BERRETTA, BOCCUZZI,  
CODURELLI, GNECCHI, MIGLIOLI, RAMPI, SCHIRRU**

Norme sulla rappresentanza e sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali, sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro e sui diritti dei lavoratori in materia di informazione e consultazione aziendale

*Presentata il 4 maggio 2011*

ONOREVOLI COLLEGHI! — La crisi economica e il clima di incertezza politica e sociale del Paese si sono accompagnati, soprattutto nell'ultimo decennio, a un rilievo crescente del ruolo delle organizzazioni sociali e in particolare delle associazioni sindacali. Le esigenze di modificazione del tradizionale sistema garantistico del diritto del lavoro, in vista delle pressioni derivanti dalla realtà economica e dalle istanze di flessibilità del mercato del lavoro, hanno indotto il legislatore a una valorizzazione dell'autonomia collettiva soprattutto nel governo dei processi di trasformazione della realtà produttiva e nella tutela dell'occupazione generale.

Il conseguimento di un nuovo sistema di regole essenziali e di principio, che possa contribuire a superare l'attuale fase di criticità dei rapporti nelle relazioni sindacali e di possibile incertezza degli effetti degli atti negoziali sottoscritti in un clima di conflittualità e di contrapposizione appare ormai non più rinviabile.

Una situazione che non può considerarsi auspicabile e che rischia di contribuire negativamente sulle già deboli prospettive di rilancio della nostra economia, dopo la lunga e grave crisi che ha investito il nostro sistema produttivo.

Non c'è dubbio che gli ultimi episodi di negoziazioni contrattuali, conclusesi con adesioni parziali, con l'esclusione di im-

portanti organizzazioni sindacali, con dure contrapposizioni e con soluzioni giuridiche fortemente contestate, sollecitino un'attenzione particolare del legislatore volta ad assicurare quel contesto normativo che consenta il recupero di proficue e ordinate relazioni industriali, nonché la certezza giuridica degli atti negoziali che, conseguentemente, scongiuri un patologico ed esponenziale contenzioso giudiziario circa l'efficacia delle clausole contrattuali.

L'auspicata ripresa del nostro già debole sistema economico e la stessa credibilità delle parti sociali, di tutto hanno bisogno tranne che del perpetuarsi di un clima di tensione nelle relazioni industriali, di reciproca delegittimazione e di incertezza giuridica.

La presente proposta di legge si pone, dunque, l'obiettivo di rispondere a una pressante domanda di strumenti normativi idonei a garantire una ridefinizione, per via legislativa, della rappresentanza e della rappresentatività sindacali nonché dell'efficacia dei contratti collettivi di lavoro, rafforzando la rappresentanza generale e, quindi, la democrazia sociale, con una legge d'impianto universalistico, in grado di dettare pochi principi generali, potenziando così il ruolo del sindacato nella vita democratica del Paese.

Con ciò si ritiene di portare un contributo all'intero processo di adeguamento della nostra democrazia, che si arricchisce di nuove sedi, istituti e strumenti che ne determinano un progressivo ed equilibrato sviluppo.

Del resto, le stesse organizzazioni sindacali hanno convenuto sull'esigenza di addivenire, sulla falsariga di quanto realizzato per il comparto del pubblico impiego, a un sistema di certificazione e di verifica della reale rappresentatività delle diverse organizzazioni sindacali, condivisione che è stata formalizzata con l'accordo interconfederale del 2008.

Nel rispetto del pluralismo, l'intento del legislatore deve essere quello di contribuire a ridurre i rischi che derivano da un'eccessiva frammentazione della rappresentanza, senza comunque intervenire sull'autonomia della vita associativa; ciò che

si vuole regolamentare è la funzione di rappresentanza generale che svolgono i sindacati e non, invece, la loro vita associativa, che resta libera.

Ci si propone innanzitutto di consolidare e di valorizzare l'esperienza del modello di sindacalismo confederale italiano, realizzando una sintesi tra il suo essere sindacato associativo ed elettivo.

Garantendo il pluralismo associativo, vi è l'esigenza generale di contrastare l'eccessiva frantumazione delle rappresentanze sindacali, così come quella di garantire criteri di misurazione dell'effettiva rappresentatività dei sindacati sulla base della consistenza associativa certificata e del consenso elettorale riscosso tra tutti i lavoratori; di assicurare la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) in tutti i luoghi di lavoro, senza provocare conflitti nella contrattazione di secondo livello, tra le associazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e la rappresentanza sindacale aziendale di conferire efficacia *erga omnes* a tutti i contratti di lavoro sottoscritti dai sindacati dei quali sia misurabile la rappresentatività.

L'operazione di aggiornamento del modello di rappresentanza si è resa necessaria soprattutto negli ultimi anni e, se possibile, ne esce rafforzata dagli ultimi contratti sottoscritti. I fenomeni intervenuti nell'economia hanno portato, da un lato, a profonde trasformazioni nell'organizzazione del lavoro e, dall'altro lato, alla frammentazione della rappresentanza sindacale, anche nei luoghi in cui è più radicato il sindacalismo confederale. La stessa Corte costituzionale ha più volte sollecitato il legislatore a intervenire per sanare gli effetti che si sono prodotti a seguito del risultato referendario del 1995, che ha eliminato il criterio di presunta maggiore rappresentatività senza che esso fosse sostituito da un qualsiasi altro criterio. Ne è derivata una spinta alla frammentazione sindacale, dal momento che per essere considerati rappresentativi è diventato sufficiente sottoscrivere un contratto di lavoro.

Alla luce di tali considerazioni, la presente proposta di legge si concentra su quelli che consideriamo i nodi principali per il conseguimento di un moderno, ordinato e condiviso sistema della rappresentanza e della rappresentatività sindacale sia a livello nazionale, sia nei singoli luoghi di lavoro.

Congiuntamente, per rafforzare l'obiettivo di una moderna e proficua visione delle relazioni industriali, si ritiene necessario affiancare la previsione dell'introduzione nel nostro ordinamento dell'istituto del comitato consultivo nelle grandi imprese, quale organismo di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, attraverso forme di informazione, consultazione e verifica delle notizie attinenti la realtà aziendale e produttiva.

Nel dettaglio, l'articolo 1 della presente proposta di legge indica norme generali per la definizione delle modalità di costituzione delle (RSU) nei luoghi di lavoro, riconoscendo tale facoltà ai lavoratori aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché agli altri soggetti associativi dei lavoratori, purché raccolgano il 5 per cento di firme sul totale dei lavoratori dell'azienda aventi diritto. Si prevede, al contempo, la possibilità di costituire organismi di coordinamento nelle imprese con più unità produttive.

Alle RSU, così costituite, le organizzazioni sindacali devolvono i diritti alla contrattazione, garantendo la loro assistenza nelle fasi negoziali, nonché i corrispondenti diritti previsti dalla legge n. 300 del 1970, cosiddetta «statuto dei lavoratori».

L'articolo 2 individua i criteri minimi per il riconoscimento del requisito di rappresentatività nazionale delle organizzazioni sindacali, fissandolo al 5 per cento,

quale media tra il dato associativo e quello dei voti conseguiti nelle consultazioni elettorali nei luoghi di lavoro. Il compito di raccogliere i suddetti dati è affidato al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro che, sulla loro base, determina la capacità rappresentativa delle diverse organizzazioni sindacali.

Con l'articolo 3 si sancisce che l'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi di lavoro si consegue qualora siano sottoscritti da organizzazioni sindacali che singolarmente o complessivamente abbiano una rappresentatività non inferiore al 50 per cento più uno, come media tra il dato associativo e il dato elettorale.

Infine, l'articolo 4 introduce una significativa innovazione nel nostro sistema di relazioni industriali, prevedendo l'istituzione del comitato consultivo, composto dai rappresentanti dei lavoratori, nelle grandi imprese con più di trecento dipendenti. La composizione del comitato consultivo, le procedure di nomina dei suoi membri, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Si prevede, inoltre, che l'organo di amministrazione della società trasmetta al comitato consultivo una relazione semestrale che illustri la situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale della società stessa. Il comitato consultivo, oltre a esprimere un parere preventivo e non vincolante su tali relazioni, può formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione della società riguardanti materie che comportano rilevanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione dei lavoratori. Ai componenti del comitato consultivo è posto l'obbligo della riservatezza riguardo le notizie che l'impresa ritenga meritevoli di tutela.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie).*

1. In ogni unità produttiva avente i requisiti di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) possono essere costituite su iniziativa dei lavoratori nell'ambito delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, su basi elettive, prevedendo il voto, a scrutinio segreto e su liste di organizzazione, di tutti i lavoratori aventi diritto.

2. Possono altresì presentare liste alla competizione elettorale per l'elezione della RSU i soggetti associativi diversi dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 1, purché raccolgano il 5 per cento di firme sul totale dei lavoratori aventi diritto.

3. Nelle imprese con più unità produttive le RSU possono costituire organismi di coordinamento tra le rispettive rappresentanze in ciascuna unità produttiva.

4. Alle RSU sono devoluti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale i diritti alla contrattazione, che sono esercitati con l'assistenza delle stesse associazioni sindacali, nonché i diritti e le garanzie già previste per le rappresentanze sindacali aziendali dalla legge 20 maggio 1970, n. 300. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire le modalità con le quali le RSU esercitano l'attività contrattuale nelle materie rinviate ad accordi decentrati.

5. L'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, è abrogato.

6. Alle pubbliche amministrazioni continua ad applicarsi la disciplina di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

## ART. 2.

*(Rappresentatività sindacale).*

1. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori sono considerate rappresentative a livello nazionale quando hanno nella categoria o nell'area contrattuale una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale per l'elezione delle RSU. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle adesioni, desunte dal numero delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali nonché dalle iscrizioni comunque certificate e verificabili, rispetto al totale degli iscritti nell'ambito considerato.

2. La raccolta dei dati sulle adesioni alle organizzazioni sindacali e sui risultati elettorali relativi alle RSU è assicurata e aggiornata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tramite le direzioni provinciali del lavoro, entro il mese di gennaio di ciascun anno e tali dati sono comunicati al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, il quale provvede a determinare la capacità rappresentativa di ogni sindacato.

## ART. 3.

*(Efficacia del contratto collettivo di lavoro).*

1. Gli accordi e i contratti collettivi di lavoro producono gli effetti di cui alla presente legge se sono sottoscritti da associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, che nel loro complesso hanno una rappresentatività non inferiore al 50 per cento più uno come media tra il dato associativo e il dato elettorale.

2. I contratti collettivi di lavoro, se sono sottoscritti osservando le procedure di cui al comma 1, obbligano il datore di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori e sono direttamente efficaci nei confronti di questi ultimi.

## ART. 4.

*(Comitati consultivi).*

1. Nelle società in qualsiasi forma costituite che occupano almeno trecento lavoratori e nelle società per azioni è istituito un comitato consultivo composto dai rappresentanti dei lavoratori.

2. Nei gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società, anche estere, i quali occupano complessivamente più di trecento lavoratori, il comitato consultivo è istituito in ciascuna società che occupa almeno trentacinque lavoratori.

3. Gli accordi e i contratti collettivi di lavoro stipulati con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale disciplinano la composizione, le procedure di nomina dei componenti, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale del comitato consultivo.

4. L'organo amministrativo delle società nelle quali è istituito un comitato consultivo trasmette ogni sei mesi al medesimo comitato una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale della società stessa. Sulle relazioni periodiche di cui al presente comma il comitato consultivo esprime un parere preventivo e non vincolante.

5. Il comitato consultivo può inoltre formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione della società concernenti:

a) la cessazione o il trasferimento di aziende o di parti importanti delle medesime, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti e la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

b) le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le riconversioni produttive e le modificazioni dell'organizzazione aziendale e del lavoro che

comportano rilevanti conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.

6. I componenti del comitato consultivo non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano, ove compatibili, le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi di lavoro vigenti.

7. Gli accordi e i contratti collettivi di lavoro possono prevedere l'istituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

€ 1,00



\*16PDL0050050\*