"Norme in materia di rappresentatività sindacale, di rappresentanza in azienda ed efficacia del contratto collettivo aziendale"

CAPO I RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E TERRITORIALE

Art. 1 – Misurazione della rappresentatività sindacale

1. Con le modalità e ai fini della presente legge la misurazione della rappresentatività delle associazioni sindacali nazionali è effettuata considerando la media tra il dato associativo e il dato elettorale.

Art. 2 – Dato associativo

1. I datori di lavoro sono tenuti ad accettare le deleghe per il versamento dei contributi sindacali e comunicano i relativi dati 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 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 l. 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 attribuisce un codice identificativo a ciascun contratto collettivo nazionale e a ciascuna organizzazione sindacale nazionale che ne faccia richiesta e alle confederazioni sindacali nazionali alle quali eventualmente aderiscono.
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 rappresentatività sindacale di cui all'art. 1 è certificata dal Ministero del Lavoro in base alla media fra la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie sul totale dei votanti.
2. La misurazione della rappresentatività delle singole associazioni sindacali sarà 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 convenuta nello stesso contratto collettivo con riferimento alle eventuali parti specifiche in cui il contratto è articolato.
3. Il Ministero del Lavoro entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione renderà pubblici i dati di rappresentatività di ciascuna organizzazione 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 – Diritto di partecipare alla contrattazione collettiva nazionale

1. Le associazioni sindacali nazionali che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo, una rappresentatività non inferiore al 5% misurata ai sensi degli artt. 1 e 5 hanno diritto di partecipare alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo nazionale.

Art. 7 – Contrattazione collettiva territoriale

1. Il Capo I della presente legge si applica anche alla contrattazione collettiva territoriale rilevando a tal fine, sempre negli ambiti di misurazione di cui all'art. 5, comma 2, i dati sulla rappresentatività disaggregati per il territorio di riferimento.

Art. 8 – Rinvii della legge alla contrattazione collettiva

1. I contratti collettivi sottoscritti da associazioni sindacali maggiormente o comparativamente più rappresentative cui la legge o altra fonte normativa rinvia la regolamentazione di specifiche materie sono quelli stipulati da associazioni sindacali che, singolarmente o complessivamente considerate, esprimono una percentuale di rappresentatività superiore al 50% nell'ambito di applicazione del contratto e che aderiscano a confederazioni sindacali che, singolarmente o congiuntamente considerate, esprimano sul piano nazionale una percentuale di rappresentatività superiore al 33%.
2. Gli accordi o contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni sindacali maggiormente o comparativamente più rappresentative oggetto di rinvio da parte di legge o di altra fonte normativa dovranno essere sottoscritti secondo quanto stabilito dall'art. 17.

Art. 9 – Pubblicità dei dati sulla rappresentatività sindacale

1. I dati relativi alla rappresentatività delle associazioni sindacali, alle deleghe per i contributi sindacali e ai voti espressi nelle elezioni per le rappresentanze dei lavoratori, certificati dal Ministero del Lavoro, sono pubblici e consultabili anche in forma articolata per ambito di applicazione dei singoli contratti collettivi, per regioni, per province e per datori di lavoro.

CAPO II – 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 l. 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 cumulativamente abbiano raggiunto nella unità' produttiva il 50% più uno di rappresentatività come determinata dagli artt. 1 e 5. Ove non sia raggiunta tale maggioranza la scelta sarà demandata a un referendum tra i lavoratori addetti alla unità produttiva.
3. Il passaggio da una forma di rappresentanza all'altra potrà avvenire solo alla scadenza di quella già operante.
4. Non potranno essere adottate forme di rappresentanza diverse da quella prescelta ai sensi del comma 2. E' fatto in ogni caso salvo il diritto di costituire le RSA da parte di associazioni dei dirigenti.
5. Nei casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ., e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della RSU o della RSA in carica fino alla costituzione della nuova RSU o RSA, si procederà a nuove elezioni o nomine entro tre mesi dal trasferimento.

Art. 11 - Costituzione e composizione della RSU

1. Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.
2. Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:
    a) 3 componenti per RSU costituita 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 RSU

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

Art. 13 - Decisioni

1. Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse, a maggioranza semplice, salvo diversa previsione di legge o contratto collettivo.
2. Le RSU costituite in diverse unità produttive del medesimo datore di lavoro potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento, fissandone espressamente poteri e competenze.

Art. 14 - Disciplina delle elezioni delle RSU

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 metteranno 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 RSU possono concorrere liste elettorali presentante 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. Nelle unità produttive ove sono occupati fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.
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 organizzazione 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 RSU 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 RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi avanti le Commissioni elettorali, sarà comunicata per iscritto al datore di lavoro per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza, a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 15 - Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali

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

    1) rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che abbiano una percentuale di rappresentatività non inferiore al 5% con riferimento all’ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale applicato nell’unità produttiva.
    2) In ogni caso rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa di un numero di lavoratori non inferiore al 5% dei dipendenti a tempo indeterminato dell’unità produttiva nell’ambito delle associazioni aderenti a confederazioni che abbiano una rappresentatività sul piano nazionale non inferiore al 5%.

Art. 16 - Diritti sindacali in azienda

1. I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti, per effetto di disposizioni di legge o di contratti collettivi. Sono fatte salve condizioni di miglior favore eventualmente previste dai contratti collettivi. Le RSU subentrano alle RSA nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti per effetto di disposizioni di legge o di contratti collettivi.
2. L’art. 20, secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito come segue:
    a. Fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali o interconfederali, le organizzazioni sindacali di categoria 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 3 delle 10 ore annue retribuite. Il diritto a indire le assemblee per le restanti 7 ore annue retribuite spetterà alla RSU, con ripartizione tra le varie componenti in proporzione all'ultimo esito elettorale.
    b. In mancanza di RSU le assemblee potranno essere indette da ciascuna RSA, nel rispetto del limite complessivo di 10 ore, con ripartizione paritaria.
    c. 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 sono comunicate al datore di lavoro.

CAPO III – NORME SULL’EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO 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 RSU;
    b) per l'ipotesi in cui non sia stata costituita la RSU, siano stipulati dalle RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che singolarmente o insieme ad altre risultino 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 10 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 organizzazioni 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 precedente.
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. I contratti collettivi aziendali, fatte salve le ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva nazionale, possono derogare alle previsioni dei contratti collettivi nazionali, con effetti nei confronti di tutti i dipendenti dell'azienda, se stipulati con le maggioranze di cui all'art. 17 e finalizzati:
   a) a creare maggiore occupazione o salvaguardare i livelli occupazionali esistenti;
   b) a limitare gli effetti occupazionali in caso di crisi aziendali;
   c) a migliorare la produttività del lavoro e la competitività dell'azienda;
   d) ad individuare nuove forme di coinvolgimento e di collaborazione partecipativa dei lavoratori nell'impresa;
   e) a favorire l'emersione del lavoro irregolare;
   f) a favorire l'effettuazione di nuovi investimenti e/o l'avvio di nuove attività;
   g) ad adeguare la regolamentazione nazionale alle esigenze di specifici contesti produttivi.

Art. 19 - Deroghe a norme di legge

1. Nel rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti 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 agli obiettivi di cui all'art. 18.
2. Gli accordi derogatori di cui al comma precedente possono essere stipulati esclusivamente con riguardo alle seguenti materie: controlli attuati attraverso impianti audiovisivi o tecnologie informatiche e telematiche; mutamento delle mansioni; contratti di lavoro a termine; contratti di lavoro a orario ridotto, modulato o flessibile,; disciplina e regime di orario e riposi.

Art. 20

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 IV – NORME FINALI

Art. 21

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, 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, legge 20 maggio 1970, n. 300, ovvero con sanzioni pecuniarie di entità non superiore a quella minima stabilita dall'articolo 4, comma 4-*bis*, 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, ove oggetto di impugnazione, resta sospesa fino alla definizione del giudizio di primo grado.

Art. 22

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.

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.
2. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.