

Titolo II – Disciplina attuativa degli articoli 39 e 46 della Costituzione

Parte I – Registrazione dei sindacati, rappresentanze unitarie sindacali e contrattazione collettiva ad efficacia generale.

Articolo 27

Attuazione dell'art. 39 della Costituzione

- 1. Le disposizioni del presente Capo sono intese a dare attuazione all'art. 39, commi 2, 3 e 4, della Costituzione.*

L'articolo enuncia che nel Titolo II, Parte I è dettata la disciplina attuativa dei commi 2, 3 e 4 dell'art. 39 Cost., in tema di registrazione dei sindacati, da cui consegue l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi (fino ad oggi priva di una qualche regolamentazione normativa e contrattuale).

Articolo 28

Istituzione della Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro

- 1. E' istituita la Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e per l'accertamento di rappresentatività in vista delle procedure di contrattazione collettiva ad efficacia generale di cui all'articolo 39 della Costituzione (d'ora in avanti Commissione). Alla Commissione sono attribuite esclusivamente le funzioni indicate nella presente legge; in particolare essa esercita la vigilanza su tutti i dati rilevanti ai fini della registrazione e della rappresentatività, anche mediante audizioni, richieste di documentazione e ispezioni.*
- 2. La Commissione è composta da cinque membri nominati con Decreto del Presidente della Repubblica. Quattro componenti sono individuati da due liste di almeno 4 professori ordinari di Università italiane di chiara fama e in possesso dei requisiti di onorabilità, di Diritto sindacale e del lavoro, di Diritto costituzionale e di Relazioni industriali, istituite presso l'Ufficio di Presidenza della Repubblica sulla base delle indicazioni provenienti rispettivamente dalle confederazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, secondo gli indici di cui all'articolo 4, comma 5, L. 30 dicembre 1986, n. 936. Tanto nella composizione delle liste, quanto nella designazione dei due componenti scelti da ciascuna lista è garantita la presenza dei due generi. Successivamente alla prima nomina, le predette indicazioni spettano alle associazioni sindacali registrate di livello confederale maggiormente rappresentative sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 33, comma 1. Il quinto componente, al quale spetta la Presidenza della Commissione, è designato di comune accordo dai quattro componenti nominati; in caso di mancato accordo nei trenta giorni successivi alla nomina di questi ultimi, esso è nominato direttamente dal Presidente della Repubblica tra i magistrati di Cassazione in servizio che abbiano avuto esperienza almeno decennale di giudici del lavoro. I componenti durano in carica quattro anni e non sono prorogabili o ridesignabili.*
- 3. Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge si procederà alla nomina dei primi componenti. Successivamente, la nomina dei nuovi componenti*

*avverrà 60 giorni prima della scadenza di quelli in carica, al fine di consentire un affiancamento conoscitivo delle procedure, senza alcun esercizio di funzioni né condivisione di responsabilità con la Commissione in carica. I 60 giorni sono aggiunti-
vi ai quattro anni dell'incarico.*

- 4. Per la dotazione finanziaria e di personale e per le regole di funzionamento si provvederà con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emettersi entro il termine di 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge previa deliberazione del Consiglio dei ministri, che applicherà, in quanto compatibile, quanto previsto per la Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi essenziali dall'art. 12, L. 12 giugno 1990, n. 146.*

L'art. 20 disciplina il primo step della procedura di registrazione, ovvero la costituzione di una apposita Commissione, cui è affidato sia il compito di registrare le associazioni sindacali dei lavoratori e datoriali, sia quello di misurare la loro rappresentatività.

La norma ne definisce le modalità di costituzione, con riferimento al numero dei componenti (cinque), alla competenza richiesta (professori universitari, esperti della materia, di chiara fama e onorabilità), al rispetto della pari rappresentazione di genere, alla procedura di costituzione (si forma una lista sulla base delle indicazioni fornite dalle associazioni sindacali e datoriali), alla designazione del Presidente e alla durata del mandato (quattro anni, non prorogabili).

La nomina dei singoli componenti (scegliendone due per ciascuna lista) avviene con decreto del Presidente della Repubblica, cui spetta definire anche la dotazione finanziaria e di personale. Sotto il profilo della tempistica, nominata la prima Commissione entro 90 giorni dall'entrata in vigore della Carta, la nomina dei successivi nuovi componenti avverrà sempre 60 giorni prima della scadenza di quelli in carica per agevolare il 'passaggio di consegne'.

Articolo 29

Registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori

- 1. Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto a ottenere la registrazione per partecipare, rappresentate unitariamente, alla contrattazione collettiva ad efficacia generale, ai sensi dell'art. 39, comma 4, della Costituzione.*
- 2. A tal fine le predette associazioni devono presentare istanza presso gli uffici della Commissione, allegando i loro atti costitutivi e statuti, unitamente a quelli delle associazioni federate o confederate per una finalità comune di esercizio della libertà sindacale anche attraverso la contrattazione collettiva, delle quali si richiede parimenti la registrazione. La registrazione può essere richiesta in ogni momento dopo 60 giorni dalla prima nomina dei componenti della Commissione.*
- 3. La Commissione dispone la registrazione dell'associazione sindacale entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza, mediante iscrizione nel relativo Registro, cartaceo ed elettronico, custodito presso i propri Uffici. La registrazione non può essere negata se non per la manifesta inosservanza, da parte degli atti costitutivi e/o degli statuti, dei seguenti requisiti di democraticità: coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell'assunzione delle decisioni concernenti la vita associativa; elettività delle cariche associative inerenti all'esercizio delle funzioni sindacali; libertà incondizionata di recesso dell'associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per la soluzione delle controversie interne.*
- 4. Nel caso in cui ritenga che vi siano dubbi circa la sussistenza di uno o più requisiti di cui al precedente comma, la Commissione invita immediatamente per il contraddittorio l'associazione interessata. Qualora, dopo il confronto, ritenga risolti i dubbi, la Commissione emette il provvedimento di registrazione. In caso contrario, essa emette, entro 45 giorni dal ricevimento dell'istanza di registrazione, un provvedimento di diniego di registrazione, nei cui confronti l'associazione interessata può ri-*

correre al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

5. *Con il provvedimento di registrazione le associazioni sindacali dei lavoratori acquisiscono la speciale personalità giuridica di cui all'articolo 39, comma 4, della Costituzione, che consente loro di partecipare alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari livelli, secondo le modalità indicate nel presente Titolo.*

L'art. 29 regola la procedura di registrazione dei sindacati dei lavoratori, presupposto necessario per la loro partecipazione, unitariamente rappresentati, alla contrattazione collettiva a efficacia generale.

L'iter da seguire è il seguente:

- a) preliminarmente occorre che le associazioni sindacali presentino apposita istanza alla predetta Commissione;
- b) la Commissione verifica che gli atti costitutivi e gli statuti contengano i requisiti di democraticità (coinvolgimento degli associati e metodo collegiale nell'assunzione delle decisioni; elettività delle cariche associative; libertà incondizionata di recesso dell'associato, con effetto immediato; previsione di organismi associativi per definire le controversie interne).

A tale verifica, possono seguire due possibili esiti:

- a) se i requisiti di democraticità sussistono, la Commissione, entro 30 giorni dalla ricezione dell'istanza, procede all'iscrizione del sindacato nel relativo Registro;
- b) se, invece, vi sono dubbi, la Commissione invita l'associazione sindacale a fornire chiarimenti; qualora i dubbi siano sciolti, procede con la registrazione, in caso contrario, entro 45 gg. dall'istanza, emette un provvedimento di diniego (contro cui il sindacato può presentare ricorso ex art. 28 St. Lav.).

Con la registrazione le associazioni sindacali dei lavoratori acquisiscono la personalità giuridica speciale di cui all'articolo 39, comma 4, della Costituzione, finalizzata alla partecipazione alla contrattazione collettiva ad efficacia generale ai vari ambiti e livelli.

Articolo 30

Raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali

1. *Ferma restando, per i datori di lavoro tenuti al rispetto del TU sulla rappresentanza CONFINDUSTRIA - CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014, la validità ai fini di legge delle comunicazioni all'INPS previste nella Parte prima dell'accordo, per i datori di lavoro non soggetti, attualmente o in futuro, al predetto TU o ad altri accordi, anche successivi, che prevedano analoghe comunicazioni all'INPS, il lavoratore può demandare, mediante cessione di credito, il prelievo dei contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale, la quale provvede all'incasso tramite l'INPS. Le modalità per l'incasso dei contributi associativi tramite INPS sono stabilite mediante convenzioni già esistenti o da concludersi tra le associazioni sindacali registrate e l'INPS entro 60 giorni dalla data di emanazione del provvedimento di registrazione, ovvero, in mancanza, dall'INPS medesimo con proprio regolamento nei successivi 30 giorni, nel rispetto del principio di segretezza delle adesioni individuali alle singole associazioni sindacali. Analogamente avverrà in applicazione degli Accordi Interconfederali sottoscritti con le altre Organizzazioni Datoriali secondo le modalità ivi previste.*
2. *L'INPS è tenuto a comunicare alla Commissione, entro 90 giorni dalla scadenza del termine di 30 giorni di cui al comma 1, i dati relativi ai contributi associativi dei*

lavoratori acquisiti ai sensi del medesimo comma, distribuiti tra le associazioni sindacali cui essi aderiscono, nonché i dati relativi ai contributi associativi versati dai lavoratori pensionati e dai lavoratori disoccupati in suo possesso.

3. *La Commissione, nei 60 giorni successivi, provvede a verificare e certificare il numero dei soggetti di cui al comma precedente iscritti a ciascuna delle associazioni sindacali registrate.*
4. *La comunicazione dell'INPS di cui al comma 2 è reiterata nel mese di marzo di ogni anno. Il calcolo dei dati di cui al comma 3 viene reiterato annualmente dalla Commissione nel mese di maggio di ogni anno.*
5. *Successivamente alla prima fase di applicazione di questa disposizione, i contratti collettivi ad efficacia generale di livello confederale possono individuare specifiche modalità di computo delle adesioni non certificate tramite delega.*

L'art. 30 si occupa di definire la procedura per la raccolta dei dati sui contributi versati dai lavoratori alle associazioni sindacali, funzionale all'accertamento del requisito della rappresentatività.

Si specifica che per i datori di lavoro soggetti al TU sulla rappresentanza sindacale del 10 gennaio 2014 (la cui prima parte è dedicata proprio alla «misura e certificazione della rappresentatività ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria»), restano ferme le comunicazioni che il datore di lavoro (utilizzando un'apposita sezione delle denunce aziendali mensili) deve fornire all'Inps.

Per quei datori di lavoro non soggetti, attualmente o in futuro, al predetto TU o ad altri accordi che prevedono analoghe comunicazioni all'Inps, il lavoratore può decidere di versare i contributi dalla sua busta paga alla propria associazione sindacale, sempre avvalendosi dell'Inps nel rispetto del principio di segretezza delle adesioni individuali alle singole associazioni sindacali.

L'Inps - entro un tempo prestabilito - deve comunicare alla Commissione (e tale comunicazione è ripetuta nel mese di marzo di ogni anno) i dati raccolti, distribuiti tra le associazioni sindacali cui aderiscono i lavoratori, oltre ai dati relativi ai contributi associativi versati dai lavoratori pensionati e dai lavoratori disoccupati.

La Commissione, nei 60 giorni successivi, fatte le dovute verifiche, certifica il numero dei lavoratori iscritti a ciascuna delle associazioni sindacali registrate. Il calcolo dei dati va reiterato annualmente nel mese di maggio.

L'articolo, infine, dispone che, avviata la prima fase di raccolta dei dati, i contratti collettivi a efficacia generale di livello confederale potranno individuare specifiche modalità di computo delle adesioni non certificate, sempre mediante cessione del credito.

Articolo 31 **Costituzione delle RUS e delle RSA**

1. *Decorsi 150 giorni dalla data del primo decreto di nomina dei componenti della Commissione, presso i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti possono essere indette elezioni per l'istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali (RUS):*
 - a) *da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;*
 - b) *a richiesta del 20% dei lavoratori occupati presso lo stesso datore di lavoro.**Nelle elezioni successive alla prima, le percentuali di rappresentatività per le associazioni di cui alla lettera a) sono riferite al dato ponderato di cui all'art. 33,*

- comma 1.*
2. *Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che:
a) aderiscono ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale, ovvero
b) presentino liste firmate, presso i datori di lavoro con un numero di dipendenti tra 16 e 59, da almeno tre lavoratori, ovvero, presso datori di lavoro con 60 o più dipendenti, da almeno il 5% dei lavoratori occupati.
Nelle elezioni successive alla prima, la percentuale di rappresentatività di cui alla lettera a) è riferita al dato ponderato di cui all'art. 33, comma 1.*
 3. *Le RUS stipulano i contratti collettivi ad efficacia generale a livello di singolo datore di lavoro. Ai componenti delle RUS sono riconosciuti, in alternativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) delle associazioni partecipanti all'elezione che ne avrebbero titolo ai sensi dei commi 6 e 7, i diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e le altre posizioni soggettive attribuite per legge alle RSA.*
 4. *Le consultazioni elettorali sono aperte a tutti i lavoratori del luogo di lavoro di riferimento. Le modalità del loro svolgimento sono definite con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale; in attesa di tale contratto, si applica quanto previsto nel TU e negli Accordi interconfederali sulla Rappresentanza, con gli eventuali adattamenti finalizzati al rispetto della presente legge definiti dalla Commissione con proprio provvedimento, 30 giorni prima della scadenza del termine di cui al comma 1. In ogni caso devono essere assicurati la segretezza del voto, la durata in carica per massimo un triennio, il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità, il principio di proporzionalità.*
 5. *Il numero dei componenti della RUS istituita presso un datore di lavoro sarà pari a:
a) 3 componenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da 1 a 200 dipendenti;
b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ogni unità produttiva in cui siano occupati da 201 a 3000 dipendenti;
c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per ogni unità produttiva in cui sia occupato un numero di dipendenti superiore a quello indicato alla precedente lettera b).*
 6. *Le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, non partecipanti alla elezione della RUS, hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle altre posizioni soggettive attribuite per legge alle rappresentanze sindacali aziendali, qualora:
a) aderiscano ad associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale, ovvero
b) abbiano un numero di lavoratori iscritti pari complessivamente almeno al 10% del totale dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale operanti in quell'ambito, comprese quelle aderenti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale.*

Dopo la prima costituzione delle RUS, le predette percentuali sono calcolate sul

dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1 e 34, comma 1.

7. *Qualora, presso un singolo datore di lavoro, non si proceda alla costituzione della RUS, hanno diritto a costituire RSA, ai fini del godimento dei diritti sindacali del Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300 e delle altre posizioni soggettive attribuite per legge alle rappresentanze sindacali aziendali, le associazioni sindacali registrate di livello nazionale di cui alle lettere a) e b) del precedente comma. Dopo la prima costituzione delle RUS, le percentuali ivi indicate sono calcolate sul dato ponderato di cui agli articoli 33, comma 1 e 34, comma 1.*
8. *Nel settore dell'agricoltura, nonché negli altri casi individuati dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello ed ambito nazionale, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 7 si applicano ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti.*
9. *L'articolo 19 della L. 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:
«La costituzione delle RSA è disciplinata dall'art. 31 della legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”».*
10. *L'articolo 35, L. 20 maggio 1970, n. 300, è sostituito dal seguente:
« Le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27 e dell'articolo 25, della presente legge si applicano ai datori di lavoro dei settori industriale e commerciale che occupano più di 15 dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano ai datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti di cui all'articolo 31, comma 8, della Legge denominata “Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori”.
Le disposizioni suddette si applicano, altresì, ai datori di lavoro di cui al comma precedente che nell'ambito dello stesso comune occupino rispettivamente più di quindici o più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunga tali limiti.
Il diritto di affissione di cui all'articolo 25 si esercita in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo in cui si esplica l'attività del datore di lavoro
Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro ad efficacia generale provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante».*
11. *Qualora ai sensi dell'articolo 33, comma 3 siano stati definiti, a livello territoriale, ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto, possono essere indette elezioni per l'istituzione di Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali (RUST):
a) da una o più associazioni sindacali registrate di livello confederale cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 30 % dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;
b) a richiesta del 20% dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.*
12. *Alla consultazione elettorale possono partecipare con proprie liste le associazioni sindacali registrate di livello confederale:
a) a cui risulti iscritto un numero di lavoratori pari complessivamente almeno al 5% dei lavoratori iscritti ad associazioni sindacali registrate di livello confederale;
ovvero*

b) che presentino liste firmate da almeno il 5% dei lavoratori occupati presso i datori di lavoro del sito, della filiera o del distretto.

13. Nel caso di costituzione delle RUST, l'attività di contrattazione collettiva dal lato dei datori di lavoro è svolta unitariamente dalle associazioni sindacali registrate di livello confederale che, sulla base del dato ponderato di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, abbiano singolarmente un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.

14. I componenti delle RUST godono della tutela in materia di licenziamenti e di trasferimento prevista per i componenti delle RSA. Ai fini del godimento dei diritti sindacali, il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale istitutivo degli ambiti contrattuali di sito, di filiera o di distretto stabilisce le regole di adattamento delle norme di cui al Titolo III della L. 20 maggio 1970, n. 300.

15. All'attività di contrattazione svolta nell'ambito contrattuale di sito, di filiera o di distretto si applicano l'articolo 36, commi 1 e 5, e l'articolo 37, comma 1, primo periodo, comma 3, secondo periodo, e comma 4.

L'articolo 31 è dedicato alla istituzione di 3 forme di rappresentanza sindacale: due di livello aziendale (le Rappresentanze Unitarie Sindacali – RUS e le rappresentanze Sindacali Aziendali – RSA) e una di livello territoriale (le Rappresentanze Unitarie Sindacali Territoriali – RUST).

Per le rappresentanze di livello aziendale, si tratta della sostanziale trasposizione di quanto previsto nel Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 pur adattandolo al contesto della presente legge che prevede la registrazione delle associazioni sindacali rappresentative e l'efficacia generale dei contratti collettivi.

Le RUS sono organismi di rappresentanza a base elettiva, le cui elezioni sono indette su richiesta di una o più associazioni sindacali confederali registrate che abbiano complessivamente almeno il 30% di indice di rappresentatività oppure da almeno il 20% dei lavoratori in forza presso l'azienda.

Le liste alle elezioni possono essere presentate solo dalle associazioni registrate che abbiano un indice di rappresentatività di almeno il 5% se confederali, oppure da almeno 3 lavoratori nelle imprese fino a 59 dipendenti, ovvero, nelle imprese con un numero superiore di dipendenti, da almeno il 5% del totale dei dipendenti stessi.

Col nuovo sistema diventa essenziale essere sindacati registrati per poter partecipare alle elezioni.

Quanto alle prerogative delle RUS, come indicato nel Testo Unico del 2014, ad esse spetta la titolarità negoziale esclusiva nonché il godimento di tutti i diritti e le prerogative sindacali che il Titolo III dello Statuto e le altre leggi assegnano alle RSA ex art. 19 St. Lav.

Una delle novità di maggior rilievo riguarda il diritto al voto. Secondo questa norma «tutti i lavoratori del luogo di lavoro di riferimento» hanno diritto di votare alle elezioni delle RUS. Le modalità con le quali garantire il voto, con riferimento alle diverse tipologie di contratti di lavoro riguardanti tutti i lavoratori che operano in azienda (lavoratori a termine, in somministrazione, apprendisti, ma anche collaboratori coordinati e continuativi o lavoratori autonomi economicamente dipendenti) saranno definite da un contratto collettivo confederale.

Analogamente a quanto previsto nel Testo Unico del 2014, le associazioni sindacali registrate che abbiano lavoratori iscritti in un'azienda, qualora non abbiano partecipato alla elezione della RUS oppure in quell'azienda non siano state indette elezioni, hanno diritto a costituire le RSA, a condizione di aderire a confederazioni con una rappresentatività non inferiore al 5%. Quanto alle prerogative, le RSA godono di tutte le prerogative sindacali previste per le RUS.

Un'altra importante innovazione è data dalla costituzione delle RUST. Si tratta di una novità

direttamente collegata alla previsione di un più articolato secondo livello di contrattazione, in linea con quanto proposto dai Documenti sulle nuove relazioni industriali di gennaio 2016 da parte di CGIL, CISL e UIL: cioè il livello contrattuale di sito, filiera o distretto. Proprio per aver previsto questo specifico ambito contrattuale vengono anche disciplinati i soggetti titolari della contrattazione collettiva di questi livelli. Pertanto, si prevede che, nell'ambito definito per la contrattazione, per attribuire efficacia generale al relativo contratto collettivo, occorre procedere alla elezione delle rappresentanze sindacali territoriali cui attribuire la titolarità negoziale. Le condizioni per indire le elezioni e per presentare le liste sono le stesse delle RUS adattando all'ambito territoriale quanto previsto per l'azienda. Quanto alla titolarità negoziale dal lato delle imprese, essa spetta congiuntamente alle associazioni confederali registrate che abbiano singolarmente una rappresentatività non inferiore al 5%.

Articolo 32

Comunicazione dei dati sulle consultazioni elettorali relative alle RUS e controllo di regolarità

- 1. I datori di lavoro sono tenuti a comunicare alla Commissione, nei trenta giorni successivi, gli esiti delle consultazioni elettorali delle RUS.*
- 2. La mancata o tardiva comunicazione di cui al comma precedente sono considerate comportamento antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Nel caso ne derivi una impossibilità di utilizzazione immediata dei dati, esse sono punite con la sanzione amministrativa di € 20.000, destinata al Fondo pensioni lavoratori dipendenti.*
- 3. Eventuali contestazioni sullo svolgimento delle procedure elettorali o sui risultati della consultazione possono essere sollevate dall'associazione sindacale registrata interessata davanti alla Commissione, che, effettuati i dovuti accertamenti, decide con proprio provvedimento, nei cui confronti l'associazione stessa può ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.*
- 4. La Commissione, sulla base della verifica dei dati relativi ai risultati delle consultazioni elettorali, certifica la regolare costituzione della RUS.*

Questa disposizione affida alla Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro la certificazione della regolare costituzione delle Rappresentanze Unitarie Sindacali (RUS).

A tal fine, espletate le elezioni per la costituzione delle RUS a norma del precedente articolo, il datore di lavoro – ove non voglia essere condannato per condotta antisindacale e incorrere in sanzioni – è tenuto a comunicarne i risultati alla predetta Commissione entro 30 gg.

Le associazioni sindacali registrate possono sollevare contestazioni sullo svolgimento e sui risultati delle elezioni per le RUS davanti alla Commissione che, operati gli opportuni accertamenti, decide con un provvedimento impugnabile innanzi al giudice del lavoro.

Articolo 33

Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello confederale e definizione degli ulteriori livelli e ambiti di contrattazione

- 1. Decorso un anno dal suo insediamento, la Commissione procede, nei 30 giorni successivi, alla ponderazione, a livello confederale, dei dati relativi rispettivamente ai*

contributi associativi ricevuti dall'INPS ed ai risultati delle elezioni delle RUS comunicati ai sensi dell'art. 32, comma 1, in un rapporto del 50% e 50%. A tal fine calcola, per ciascuna associazione sindacale registrata confederale, in relazione al primo elemento della ponderazione, la percentuale degli iscritti sulla totalità degli iscritti ad associazioni sindacali confederali registrate, secondo i dati di cui all'articolo 30, comma 3; in relazione al secondo elemento, la percentuale dei voti ottenuti nella elezione delle RUS sul totale dei votanti, secondo i dati di cui all'articolo 32, comma 4.

- 2. Effettuato il calcolo di cui al comma 1, la Commissione ne rende immediatamente pubblici i risultati. Decorsi 30 giorni per consentire eventuali contestazioni, sulle quali essa si pronuncia con proprio provvedimento nei 15 giorni successivi, la Commissione stessa certifica per ciascuna associazione sindacale registrata di livello confederale il dato ponderato di rappresentatività ai fini della contrattazione ad efficacia generale.*
- 3. Con contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale si procede a disciplinare gli altri livelli ed ambiti di contrattazione ad efficacia generale. In deroga a quanto previsto dall'art. 37, le maggioranze ai fini dell'approvazione di questo contratto sono, sia dal lato delle associazioni dei lavoratori che di quelle dei datori di lavoro, pari al 60% dei dati ponderati di cui rispettivamente al precedente comma 1 e all'articolo 35 commi 3 e 4. Fino alla individuazione dei livelli ed ambiti di cui al primo periodo, valgono transitoriamente quelli categoriali e territoriali attualmente previsti dalla contrattazione di diritto comune.*
- 4. Il contratto collettivo di cui al comma precedente detta altresì i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro. In caso di controversie sulla interpretazione delle relative clausole la decisione spetta alla Commissione, la quale emette, entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza del datore di lavoro o delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori che vi abbiano interesse, un provvedimento, nei cui confronti gli stessi soggetti possono ricorrere al giudice del lavoro secondo le modalità procedurali di cui all'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.*

Ai fini della sottoscrizione dei contratti collettivi con efficacia generale (cfr. art. 29), occorre stabilire il dato ponderato di rappresentatività.

Questo compito è affidato alla Commissione che, nei 30 gg. successivi al primo anno di insediamento, effettua la ponderazione, al livello confederale, del dato associativo e di quello elettorale, attribuendo un peso del 50% per ciascuno dei due dati (in analogia a quanto stabilito dal TU sulla Rappresentanza, Confindustria – Cgil, Cisl e Uil del 10.01.2014).

A tal fine, per ciascuna associazione registrata confederale, la Commissione considera la percentuale degli iscritti rispetto al totale degli iscritti (dato associativo) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni per le RUS rispetto al totale dei votanti (dato elettorale).

Pubblicati i risultati, e dopo la pronuncia della Commissione su eventuali contestazioni giunte nei 30 gg. successivi alla pubblicazione, avviene la certificazione del dato ponderato di rappresentatività ai fini della contrattazione con efficacia generale.

Questo articolo disciplina anche il contratto collettivo di efficacia generale di livello confederale, con il quale

- si disciplinano gli altri livelli ed ambiti di contrattazione;**
- si individuano i criteri di appartenenza agli ambiti contrattuali dei singoli datori di lavoro.**

In considerazione della rilevanza di questo contratto collettivo, si prevede che, in deroga all'art. 37, dal lato delle associazioni dei lavoratori e di quelle dei datori di lavoro vi debba essere una maggioranza del 60% (con riferimento, rispettivamente, ai dati di cui al primo comma del presente articolo e a quelli di cui all'art. 35, commi 3 e 4).

È da segnalare che fino alla individuazione dei nuovi livelli ed ambiti, restano fermi quelli categoriali e territoriali previsti attualmente dalla contrattazione di diritto comune.

Articolo 34

Verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale di livello e ambito intermedio

1. *Decorsi 18 mesi dal suo insediamento, la Commissione procede, con riferimento a ciascun livello e ambito di contrattazione individuato ai sensi dell'art. 33, comma 3, alle ulteriori operazioni di ponderazione della rappresentatività. Si applica il meccanismo di calcolo previsto dall'art. 33, comma 1. I dati vengono resi immediatamente pubblici.*
2. *La Commissione aggiorna entro il 30 giugno di ogni anno i dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori, disaggregati in relazione al profilo elettorale ed associativo, rendendoli immediatamente pubblici nel proprio sito.*

Similmente a quanto previsto dal precedente articolo, si disciplina la verifica della rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei lavoratori ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale dei *livelli e ambiti intermedi*(individuati con il contratto collettivo ad efficacia di livello confederale di cui all'art. 33, comma 3).

La Commissione, decorsi 18 mesi dall'insediamento, applica al livello e all'ambito intermedio il metodo di calcolo per la ponderazione della rappresentatività definito nell'articolo che precede e rende immediatamente pubblici i risultati, specificando il risultato relativo al dato associativo e quello relativo al dato elettorale.

Annualmente, entro il 30 giugno, la Commissione aggiorna i predetti dati, pubblicandoli sul suo sito.

Articolo 35

Registrazione e verifica della rappresentatività delle associazioni dei datori di lavoro

1. *Ai fini della registrazione delle associazioni sindacali dei datori di lavoro si applica quanto previsto dall'art. 29.*
2. *Entro 60 giorni dall'ottenimento della registrazione, le associazioni sindacali dei datori di lavoro devono depositare presso gli uffici della Commissione i dati relativi:*
 - a) *al numero dei datori di lavoro ad esse iscritti, attraverso il deposito dell'elenco degli iscritti in regola con il versamento delle quote associative, di cui la Commissione garantisce la segretezza, soggetto alle regole delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà;*
 - b) *al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di essi, rispetto al quale la Commissione può effettuare verifiche presso l'INPS.*
3. *La Commissione provvede a calcolare, per ciascun livello e ambito contrattuale di cui all'articolo 33, commi 1 e 3, e con la tempistica di cui agli artt. 33 comma 1 e 34, comma 1, la media semplice tra la percentuale degli iscritti, sulla totalità degli iscritti, e la percentuale dei dipendenti delle imprese iscritte, sulla totalità dei dipendenti delle imprese iscritte.*
4. *Effettuato il calcolo di cui al comma precedente, la Commissione ne rende pubblici i risultati. Decorsi 90 giorni per consentire eventuali contestazioni, che decide immediatamente con proprio provvedimento, essa certifica il dato ponderato ai fini della contrattazione ad efficacia generale.*
5. *La Commissione aggiorna con periodicità annuale e rende pubblici nel proprio sito i*

dati di rappresentatività delle associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro, disaggregati in relazione al profilo del numero dei datori di lavoro iscritti ed al numero dei dipendenti.

L'articolo disciplina le procedure per la registrazione delle associazioni dei datori di lavoro in analogia con quanto previsto per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori, operando un espresso rinvio all'art. 29 della Carta, che regola tale registrazione.

La Commissione per la registrazione delle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro provvede, altresì, alla verifica della rappresentatività delle associazioni datoriali ai fini della contrattazione collettiva ad efficacia generale. A tal fine, le associazioni sindacali dei datori di lavoro devono, entro 60 giorni dall'ottenimento della registrazione, depositare presso gli uffici della Commissione i dati relativi al numero dei datori di lavoro ad esse iscritti e al numero dei dipendenti occupati presso ciascuno di quei datori.

Quanto alla prima tipologia di dati, questi sono messi a disposizione della Commissione attraverso il deposito dell'elenco degli iscritti in regola con il versamento delle quote associative, che è soggetto alle regole delle dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà e del quale la Commissione garantisce la segretezza. Quanto ai dati relativi al numero dei dipendenti occupati presso i datori di lavoro iscritti alle associazioni datoriali registrate, la Commissione può effettuare verifiche presso l'INPS.

Per ciascun livello e ambito contrattuale per il quale deve verificare la rappresentatività ponderata (art. 33, commi 1 e 3), nel rispetto della tempistica di cui agli artt. 33 comma 1 e 34, comma 1, la Commissione procede, quindi, a calcolare la media semplice tra la percentuale degli iscritti, sulla totalità degli iscritti, e la percentuale dei dipendenti delle imprese iscritte, sulla totalità dei dipendenti delle imprese iscritte.

Avverso i risultati resi pubblici dalla Commissione possono essere sollevate eventuali contestazioni, che la stessa Commissione decide immediatamente con proprio provvedimento.

Decorsi 90 giorni dalla pubblicazione dei risultati, la Commissione procede a certificare il dato ponderato ai fini della contrattazione ad efficacia generale.

Si prevede, infine, che i dati di rappresentatività delle associazioni datoriali registrate siano aggiornati dalla Commissione con periodicità annuale e resi pubblici nel proprio sito, previamente disaggregati in relazione al profilo del numero dei datori di lavoro iscritti ed al numero dei dipendenti.

Articolo 36

Obbligo di contrattazione dei datori di lavoro e delle loro associazioni registrate

- 1. Fermo restando quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 31, comma 3, a livello di singolo datore di lavoro l'attività di contrattazione dovrà svolgersi ogni volta che la RUS lo richieda, previa decisione a maggioranza dei propri componenti.*
- 2. Per ciascun altro livello ed ambito, le associazioni sindacali registrate dei datori di lavoro hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale proveniente da una o più associazioni sindacali registrate dei lavoratori che, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente, nei livelli ed ambiti volta a volta rilevanti, un indice di rappresentatività pari o superiore al 51%. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro che, per ciascun livello ed ambito, secondo i dati ponderati di cui, rispettivamente, agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, e all'articolo 35, commi 3 e 4, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.*
- 3. Nel caso di cui all'articolo 31, comma 7, il singolo datore di lavoro ha l'obbligo di*

aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale ogni volta che essa provenga da una o più RSA le quali facciano capo ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari almeno al 51%. Hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione tutte le RSA costituite presso il datore di lavoro.

- 4. Il singolo datore di lavoro che occupi fino a 15 dipendenti, ovvero il datore di lavoro agricolo che occupi fino a 5 dipendenti, hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di svolgere l'attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale, ogni volta che essa provenga da una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività proprio pari almeno al 60%. Hanno poi titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nel predetto ambito, che, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.*
- 5. L'obbligo di contrattare non implica obbligo di stipulare contratti collettivi.*
- 6. La mancata adesione alle richieste di svolgere l'attività di contrattazione collettiva di cui ai commi da 1 a 4 costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300.*

L'articolo introduce e disciplina l'obbligo di negoziazione in capo ai datori di lavoro e alle loro associazioni registrate.

In particolare, tale obbligo di svolgere attività di contrattazione collettiva ad efficacia generale sussiste per il singolo datore di lavoro nel caso in cui:

- a) ne faccia richiesta la RUS, a maggioranza dei propri componenti;
- b) la richiesta provenga da una o più RSA, che facciano capo ad associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, le quali, secondo i dati ponderati certificati, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari almeno al 51%. In tale ipotesi, la titolarità a negoziare spetta a tutte le RSA costituite presso il datore di lavoro.

L'obbligo a negoziare contratti collettivi ad efficacia generale sussiste anche in capo ai singoli datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti (fino a 5 se agricoli), nel caso in cui ne facciano richiesta una o più associazioni sindacali registrate di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nell'ambito di riferimento del datore di lavoro definito ai sensi dell'articolo 33, comma 3, che, secondo i dati ponderati certificati, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività proprio pari almeno al 60%. In tal caso, al tavolo negoziale potranno poi sedere le associazioni sindacali di livello nazionale, comprese quelle aderenti alle associazioni registrate di livello confederale, operanti nello stesso ambito, che secondo i dati ponderati abbiano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%.

Per ciascun altro livello ed ambito, le associazioni datoriali registrate hanno l'obbligo di aderire alla richiesta di negoziazione proveniente da una o più associazioni sindacali dei lavoratori registrate che, nei livelli ed ambiti di volta in volta rilevanti, raggiungano complessivamente un indice di rappresentatività pari o superiore al 51%. Al verificarsi di tale ipotesi, hanno titolo a svolgere la predetta attività di contrattazione le associazioni sindacali registrate dei lavoratori e dei datori di lavoro che, per ciascun livello ed ambito, raggiungano un indice di rappresentatività pari

almeno al 5%.

La norma precisa, da ultimo, che l'obbligo a negoziare, la cui violazione costituisce una fattispecie tipica di condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge n. 300/1970, non implica altresì un obbligo a contrarre.

Articolo 37

Votazioni e maggioranze per l'approvazione dei contratti dal lato dei lavoratori

- 1. A livello di singolo datore di lavoro il contratto collettivo ad efficacia generale è concluso dalla RUS a maggioranza dei propri componenti. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 3, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate cui fanno capo le RSA che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 4, il contratto collettivo ad efficacia generale è validamente stipulato in quanto tale qualora le associazioni sindacali registrate che lo approvino raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%*
- 2. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validamente stipulati per ciascun livello e ambito contrattuale individuati con il contratto collettivo ad efficacia generale di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, qualora le associazioni sindacali registrate dei lavoratori che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui agli articoli 33, commi 1 e 2 e 34, commi 1 e 2, un indice di rappresentatività pari almeno al 51%.*
- 3. A livello di singolo datore di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale devono inoltre essere approvati in una consultazione referendaria dalla maggioranza dei lavoratori votanti e la consultazione dei lavoratori è valida qualora vi abbia partecipato il 50% più uno degli aventi diritto al voto. Per tutti gli altri contratti collettivi ad efficacia generale, ad eccezione di quello di livello confederale di cui all'articolo 33, comma 3, le modalità relative alla consultazione su piattaforme e contratti, ed alla certificazione dei dati relativi alla partecipazione dei lavoratori ed ai risultati della stessa consultazione, necessaria per rendere esigibili ed effettivi tali accordi, sono stabilite dai contratti collettivi ad efficacia generale di livello e ambito nazionale o confederale, approvati con la maggioranza di cui al predetto articolo 33, comma 3.*
- 4. Dal lato dei datori di lavoro i contratti collettivi ad efficacia generale di livello superiore a quelli stipulati dai singoli datori di lavoro sono validamente stipulati qualora le associazioni sindacali registrate che aderiscono all'ipotesi di accordo raggiungano complessivamente, secondo i dati ponderati di cui all'articolo 35, commi 3 e 4, una soglia di rappresentatività pari almeno al 51%.*
- 5. I contratti collettivi ad efficacia generale sono validi per tutti i lavoratori e datori di lavoro appartenenti al relativo livello e ambito contrattuale.*

Questo articolo è la chiave di volta del nuovo sistema di efficacia generale dei contratti collettivi, in attuazione dell'art. 39 Cost. Ciò che costituisce la chiave di volta è la combinazione di due principi della democrazia sindacale: la partecipazione attiva di tutti i lavoratori e il principio di

maggioranza sulla stessa scorta di quanto previsto dal Testo Unico del 2014, anche se con alcuni necessari adattamenti dovuto al fatto che qui si intende dare attuazione all'art. 39 Cost.

Ci sono due applicazioni leggermente differenti per il contratto aziendale e per i contratti collettivi di tutti gli altri livelli.

Riguardo al contratto aziendale, poi bisogna distinguere tre casi:

- 1) se il contratto è sottoscritto dalle RUS, occorre che la decisione di sottoscriverlo sia assunta a maggioranza dei componenti della RUS;
- 2) se il contratto è sottoscritto dalle RSA, nella sola ipotesi in cui queste sono costituite in assenza di elezioni per le RUS, e quindi perché sono la sola forma di rappresentanza sindacale presente in azienda, per la sottoscrizione occorre che chi firma sia rappresentativo di almeno il 51% dell'indice di rappresentatività misurato al livello nazionale;
- 3) infine, nel caso di contratto stipulato nelle imprese con meno di 15 dipendenti per unità produttiva, perciò con le strutture territoriali delle associazioni sindacali registrate, occorre che chi firma sia rappresentativo di almeno il 51% dell'indice di rappresentatività misurato al livello nazionale.

La sottoscrizione del contratto secondo questi indici di maggioranza è condizione necessaria ma non sufficiente a rendere valido, e perciò efficace per tutti, il contratto. Infatti occorre che l'ipotesi di accordo sia sottoposto a referendum fra tutti i lavoratori dell'azienda, prevedendo come quorum per la validità il 50% dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nel caso dei contratti collettivi territoriali, di sito, di filiera, di distretto, o anche per quelli nazionali relativi ai vari ambiti, ovvero per quelli confederali, la condizione per sottoscrivere validamente un'ipotesi di accordo è di avere il consenso della maggioranza delle associazioni sindacali registrate (51%) sulla base degli indici misurati al livello nazionale. Anche per questi contratti, però, occorre la consultazione dei lavoratori. È opportuno notare che la consultazione è prevista non solo per l'ipotesi di accordo ma anche per le piattaforme; quindi, i lavoratori devono essere consultati in entrambi i momenti. Le modalità di svolgimento delle consultazioni sono invece stabilite dai contratti collettivi nazionali o interconfederali.

Tutto il sistema dell'erga omnes non potrebbe reggersi, però, senza una modalità di misurazione del consenso maggioritario relativo alle imprese. Il problema non si pone nel caso del contratto aziendale perché la volontà del contraente è certa, trattandosi di una sola impresa che firma il contratto. Il problema si pone nel caso in cui il contratto collettivo deve essere vincolante per tutte le imprese coinvolte nell'ambito e, perciò, occorre verificare che la volontà contrattuale sia maggioritaria anche per questo contraente. Perciò in questo articolo si prevede che un contratto di ambito superiore alla singola impresa, per poter essere validamente sottoscritto deve avere il consenso delle associazioni registrate relative ai vari ambiti e livelli contrattuali, con una rappresentatività complessiva non inferiore al 51%.

Articolo 38

Rapporto tra contratti collettivi ad efficacia generale di diverso livello e tra contratti collettivi ad efficacia generale e disposizioni di legge ed amministrative.

1. *I contratti collettivi ad efficacia generale stipulati a livello di singolo datore di lavoro, territoriale, o in altro livello inferiore a quello nazionale, debbono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale. Questi ultimi, inoltre, non possono derogare peggiorativamente quanto previsto dai contratti ad efficacia generale di livello interconfederale. Le previsioni contrattuali in contrasto con questo disposto sono nulle.*
2. *L'art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito nella L. 14 settembre 2011, n. 148, è abrogato. Tutte le disposizioni di legge, di regolamento o di altre fonti amministrative, che legittimano la derogabilità di norme legali o amministrative da parte di contratti collettivi vanno intese come riferite ai contratti collettivi ad efficacia generale di pari li-*

vello.

3. *I contratti collettivi ad efficacia generale di qualunque livello e ambito restano in vigore, alla loro scadenza, fino al momento del loro rinnovo, e comunque non oltre i tre anni. Nel caso in cui non sia prevista la scadenza, i predetti contratti restano in vigore fino al loro rinnovo, e comunque non oltre tre anni dalla loro disdetta.*
4. *I contratti collettivi esistenti al momento dell'entrata in vigore della presente legge restano in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale che si applichi nello stesso o in un corrispondente livello e ambito di riferimento.*

Un sistema di regolazione dei contratti collettivi stipulati a tutti i livelli cui viene attribuita la funzione di stabilire regole generale deve necessariamente disciplinare il rapporto fra i contratti di diverso livello, soprattutto per risolvere le ipotesi di conflitto. L'articolo 38 stabilisce in modo chiaro e perentorio che fra i contratti collettivi di diverso livello, quello che ha rilevanza primaria su tutti gli altri è il contratto di livello nazionale. Quest'ultimo, a sua volta, non può derogare a quanto previsto dal contratto ad efficacia generale di livello interconfederale.

Nel sancire che i contratti di livello territoriale, di sito, di distretto, di filiera, aziendale «debbono osservare le prescrizioni dei contratti collettivi ad efficacia generale di livello nazionale», l'articolo stabilisce, insomma, una gerarchia fra livello nazionale e livelli inferiori di contrattazione. Si tratta di un assetto che risponde a quanto ribadito anche nei recenti accordi interconfederali sulla struttura contrattuale. Infatti, prescrivere che il contratto di livello nazionale stabilisce la competenza normativa dei contratti di livello inferiore significa prevedere che spetta solo al contratto nazionale stabilire materie e contenuti normativi della contrattazione di livello inferiore. In questo senso, sarà possibile confermare tutte le competenze oggi delegate dal livello nazionale a quello decentrato, così come rientrano nella prescrizione dell'articolo 38 anche le clausole che permettono che al livello aziendale possano essere previste intese modificative del contratto nazionale, purché tali deroghe siano previste e regolate dal contratto nazionale.

In altre parole, la norma non sottrae competenze alla contrattazione decentrata; evita soltanto che si determinino fenomeni di disgregazione autonoma e disordinata del sistema contrattuale attraverso materie che derogano peggiorativamente i contenuti previsti da norme a carattere generale di livello superiore. Non a caso questa norma abroga l'art. 8 della legge n. 148 del 2011 che rappresenta l'emblema della potenziale disgregazione del sistema contrattuale.

La disposizione prevede ancora che i contratti ad efficacia generale di qualsiasi livello restino in vigore, alla loro scadenza, fino al loro rinnovo, con una ultrattività massima di tre anni. In caso non sia prevista una scadenza, parimenti essi restano in vigore fino al rinnovo, e comunque entro tre anni dalla loro disdetta.

L'ultimo comma della disposizione prevede infine che i contratti collettivi (di diritto comune) esistenti al momento dell'entrata in vigore del nuovo statuto restino in vigore fino alla loro sostituzione da parte di altro contratto collettivo ad efficacia generale applicabile nello stesso o in un corrispondente ambito e livello.

Parte II – Partecipazione dei lavoratori alle decisioni e ai risultati delle imprese

Articolo 39

Diritti di informazione, di consultazione e di contrattazione dei rappresentanti dei lavoratori finalizzati al controllo delle decisioni delle imprese e alla partecipazione alla loro assunzione, e partecipazione dei lavoratori ai risultati delle imprese

1. Al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, sono apportate le seguenti modifiche ed integrazioni:

a) l'articolo 1, è sostituito dal seguente:

«1. L'impresa adempie ai doveri di informazione, e consultazione e contrattazione di cui al presente decreto legislativo comportandosi secondo buona fede e correttezza, e comunque in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa. Gli incontri tra le parti devono svolgersi con spirito di collaborazione e nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi»;

b) la lettera d) dell'art. 2, comma 1, è sostituita dalla seguente:

«d) «rappresentanti dei lavoratori»: le RUS o, in mancanza, le RSA;

c) la lettera g) dell'art. 2, comma 1, è sostituita dalle seguenti:

g) «contrattazione»: l'attività negoziale svolta in forza delle disposizioni di cui al Titolo II, parte I della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori»;

h) «contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro ad efficacia generale stipulato dalle associazioni sindacali registrate»;

d) all'articolo 3, comma 1, la parola "50" è sostituita dalla seguente : "16";

e) l'articolo 4 è sostituito dal seguente:

«Articolo 4. Modalità dell'informazione e della consultazione

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, e ferme restando le eventuali prassi e disposizioni dei contratti collettivi più favorevoli per i lavoratori, le imprese di cui all'articolo precedente sono tenute ad informare i rappresentanti dei lavoratori sulle seguenti materie:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, i piani di investimento e sviluppo, i bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, in serie storica quinquennale, nonché più in generale la sua situazione patrimoniale ed economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) l'andamento dell'utilizzo dei contratti di lavoro di apprendistato, a termine e di somministrazione, nonché di quelli di collaborazione coordinata e continuativa e di quelli di lavoro autonomo, e l'andamento delle eventuali assunzioni dei lavoratori già titolari di tali contratti con contratti di lavoro a tempo indeterminato, rilevato nel semestre precedente e prevedibile per quello successivo;

d) le decisioni suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione e/o della quantità e qualità del lavoro, ivi comprese quelle relative ad eventuali contratti di appalto o di altro tipo volti ad affidare all'esterno parti o fasi dell'attività produttiva di beni o servizi.

2. *L'informazione deve essere erogata secondo le modalità e la tempistica fissata dai contratti collettivi aziendali. In mancanza, l'informazione sarà erogata almeno due volte l'anno, di norma nei periodi di aprile/maggio e ottobre/novembre, nonché ogni qualvolta ne facciano richiesta i rappresentanti dei lavoratori in relazione a specifici aspetti delle materie di cui al comma precedente. I contenuti dell'informazione devono essere appropriati allo scopo e idonei a consentire ai predetti rappresentanti un'adeguata conoscenza delle questioni trattate, al fine di preparare, se del caso, la consultazione.*
3. *I rappresentanti dei lavoratori possono chiedere all'impresa di essere consultati in tempi ristretti, e in ogni caso congrui, sui temi che sono stati oggetto dell'informazione. La consultazione avviene tra i livelli pertinenti di direzione dell'impresa, in funzione dell'argomento trattato, e i rappresentanti dei lavoratori. La consultazione si conclude con l'emissione, da parte dei rappresentanti dei lavoratori, di un parere che non ha efficacia vincolante. Quest'ultimo può avere valore probatorio in caso di controversie attinenti alle decisioni assunte dall'impresa, in particolare in caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o di licenziamenti collettivi, ovvero di trasferimento d'azienda o di vicende interpositorie correlate alla esternalizzazione di parti o fasi dell'attività.*
4. *I rappresentanti dei lavoratori, qualora ritengano che, nel caso specifico, la procedura di consultazione non risulti di per sé adeguata alla finalità di partecipare efficacemente, ai sensi dell'articolo 46 della Costituzione, all'assunzione delle decisioni di gestione dell'impresa incidenti sul piano delle condizioni occupazionali e di lavoro, possono richiedere ad essa di attivare il confronto contrattuale ai sensi dell'articolo 36, commi 1 e 5, della Legge denominata "Carta dei diritti universali del lavoro - Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori". In mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione sull'andamento del confronto negoziale, alla quale deve far seguito, in tempi congrui, una risposta motivata da parte dell'impresa. Anche in questo caso, nota e risposta hanno il valore probatorio di cui al comma precedente».*
- f) *All'articolo 5, comma 3, dopo l'ultima parola «conciliazione» è aggiunto il seguente periodo: «In mancanza, le funzioni sopra indicate sono attribuite ad una commissione costituita all'occorrenza e composta da tre membri, di cui uno nominato dall'impresa, uno dai rappresentanti dei lavoratori ed uno di comune accordo, ovvero, in assenza di accordo, dal Presidente del tribunale del luogo in cui v'è la sede principale dell'impresa, su istanza delle parti e udite le stesse».*
- g) *All'articolo 7, il primo comma è sostituito dal seguente:
«1. La violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione di cui al presente decreto legislativo, costituisce comportamento antisindacale ai sensi dell'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300. Essa è punita altresì con la sanzione del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 25.000,00, da destinare al Fondo pensioni lavoratori dipendenti».*
- h) *All'articolo 8 il secondo comma è sostituito dal seguente:
«2. Restano ferme le previsioni di cui al decreto legislativo 22 giugno 2012, n. 113».*

2. I contratti collettivi ad efficacia generale a livello aziendale possono prevedere la partecipazione individuale dei lavoratori agli utili dell'impresa societaria attraverso l'assegnazione a titolo gratuito di azioni senza diritto di voto o altri strumenti finanziari. In tal caso ai lavoratori stessi è riconosciuta la facoltà di cederli in via definitiva al proprio Fondo di previdenza integrativa a titolo di contribuzione individuale volontaria, aggiuntiva alle quote di trattamento di fine rapporto,

qualora il Fondo stesso sia statutariamente abilitato alla gestione diretta di strumenti finanziari.

L'articolo 39 si inserisce, in buona misura, nella struttura di una normativa già esistente, il decreto legislativo n. 25/2007 in materia di informazione e consultazione, con l'obiettivo di adattarla al differente sistema sindacale nel quale si troverebbe a operare, di estenderne l'applicazione anche alle imprese con più di quindici dipendenti e di rafforzarne gli strumenti di tutela per renderla maggiormente effettiva, che costituisce la principale problematica della disciplina vigente. In questo senso vanno interpretati, ad esempio, l'inserimento dei bilanci di previsione e di chiusura di esercizio, l'utilizzo dei contratti cd. flessibili o degli appalti tra le materie oggetto di informazione obbligatoria da parte dell'impresa.

Le modalità dell'informazione vengono fissate dal contratto collettivo aziendale, considerato lo strumento più adatto per poter meglio modulare le tutele in questo campo; al termine dell'informazione, i rappresentanti dei lavoratori possono richiedere che si svolga una consultazione, all'esito della quale possono emettere un parere che, seppur non vincolante, potrebbe assumere valore probatorio in un'eventuale controversia.

Inoltre, nel caso in cui i rappresentanti dei lavoratori ritengano la procedura di consultazione insufficiente a raggiungere l'obiettivo di una partecipazione efficace, ai sensi dell'art. 46 della Costituzione, hanno la facoltà di richiedere un confronto contrattuale con la controparte, che sarà obbligata a iniziarlo e portarlo avanti secondo i principi della buona fede contrattuale. In questo caso, in mancanza di accordo, i rappresentanti dei lavoratori possono emettere una nota di valutazione, cui il datore è tenuto a dare risposta motivata; ed in caso di controversie, entrambi i documenti possono avere valore probatorio.

L'effettività della norma viene rafforzata attraverso l'espreso riferimento all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori vigente, come peraltro da insegnamento costante della giurisprudenza, in caso di violazione da parte del datore di lavoro degli obblighi di informazione, consultazione e contrattazione.

Articolo 40 **Strumenti di monitoraggio e sorveglianza delle società** **operanti nei settori strategici di interesse pubblico**

- 1. A decorrere dall'entrata in vigore della presente legge, nelle imprese societarie di pubblico servizio, operanti nei settori di importanza strategica di interesse pubblico dell'energia, dell'ambiente, dell'acqua, dei trasporti, delle comunicazioni, del credito e delle assicurazioni, nonché negli altri individuati con DPCM entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge, hanno diritto a partecipare alle riunioni dell'organo di controllo previsto per legge o per statuto (collegio sindacale, consiglio di sorveglianza ovvero comitato per il controllo sulla gestione, di cui agli articoli 2397, 2409 duodecies e 2409 octiesdecies del codice civile) due esperti designati per ciascuna società dalle associazioni sindacali registrate di livello nazionale, operanti negli ambiti di riferimento delle predette società, che alla luce dei dati ponderati di cui all'articolo 34, comma 1, raggiungano un indice di rappresentatività pari almeno al 5%, con voto a maggioranza qualificata del 60%.*
- 2. La designazione dei due esperti avviene da una lista di 50 nominativi istituita presso la Commissione di cui all'articolo 28 di questa legge, sulla base delle indicazioni provenienti dalle associazioni di cui al comma 1, a ciascuna delle quali spetta indicare un numero di esperti proporzionale alla propria rappresentatività in relazione alle altre.*

3. *Nel caso in cui non sia raggiunta la maggioranza qualificata del 60% di cui al comma 1, la designazione degli esperti dalla lista spetta alla stessa Commissione, la quale terrà conto a tal fine dell'esigenza di contemperare la maggiore rappresentatività delle associazioni sindacali con un principio di equa rotazione.*
4. *Gli esperti durano in carica 4 anni. Ciascuno di essi, all'atto dell'accettazione dell'incarico, deve indicare un proprio sostituto, individuato dalla lista di cui al comma 2, in grado di esercitare le sue prerogative in caso impossibilità temporanea a partecipare alle riunioni del relativo organo di controllo.*
5. *Nel caso di assenza di un esperto, o del suo sostituto, per più di tre riunioni consecutive dell'organo di controllo, il rappresentante di quest'ultimo è tenuto a comunicarlo alla Commissione, la quale avvia la procedura di sostituzione, secondo quanto previsto dai commi 1 e 3.*
6. *Ai due esperti devono essere comunicate obbligatoriamente le convocazioni per tutte le riunioni dell'organo di controllo, alle quali hanno diritto di partecipare con diritto di parola, rilasciando a verbale osservazioni, pareri e dichiarazioni. Ad essi deve inoltre essere trasmessa tutta la documentazione a disposizione dei componenti dell'organo di controllo, alla quale hanno comunque diritto di accesso al pari di questi ultimi, restando soggetti ad un vincolo di segretezza corrispondente a quello di questi ultimi. La mancata comunicazione della convocazione, la mancata trasmissione di tutta la documentazione o il rifiuto da parte della società di consegnarla a richiesta, costituisce comportamento sanzionabile con l'azione di cui all'articolo 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300, la cui titolarità spetta alle associazioni di cui al comma 1.*
7. *Ai due esperti sono dovuti esclusivamente i rimborsi delle spese documentate sostenute per l'esercizio della loro funzione.*

Anche l'art. 40 si inserisce in un quadro normativo caratterizzato dalla sostanziale inattuazione dell'art. 46 della Costituzione in materia di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, con una disposizione del tutto innovativa riguardante le società operanti nei settori dell'economia da considerare strategici per il paese. Tali settori sono quelli dell'energia, dell'ambiente, dell'acqua, dei trasporti, delle comunicazioni, del credito e delle assicurazioni, nonché tutti gli altri che saranno individuati da un DPCM da approvare entro sei mesi dall'entrata in vigore della normativa.

In questi settori, due esperti designati per ciascuna società dalle associazioni sindacali registrate di livello nazionale hanno diritto a partecipare alle riunioni dell'organo di controllo rilasciando a verbale osservazioni, pareri e dichiarazioni, sullo schema del modello tedesco di cogestione. Gli esperti durano in carica quattro anni e, per l'esercizio della loro funzione, è previsto esclusivamente il rimborso delle spese documentate.