

NORMATIVA

TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 13 agosto 2011 , n. 138 (GU n. 216 del 16-9-2011)

Testo del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138 (in Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 188 del 13 agosto 2011), coordinato con la legge di conversione 14 settembre 2011, n. 148 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale alla pag. 1), recante: «Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo.». (11A12346)

Estratto

Titolo III MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Art. 8

Sostegno alla contrattazione collettiva di prossimità

1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale ((o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.)) possono realizzare specifiche intese ((con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.))finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, ((all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori.))alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione ((con riferimento)):

- a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) alla disciplina dell'orario di lavoro;
- e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio ((, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.))

((2-bis . Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2

ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.))

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

((3-bis . All'articolo 36, comma 1, del decreto legislativo 8 luglio 2003, n. 188, sono apportate le seguenti modifiche:))

((a) all'alinea, le parole: «e la normativa regolamentare, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicate» sono sostituite dalle seguenti: «la normativa regolamentare ed i contratti collettivi nazionali di settore, compatibili con la legislazione comunitaria, ed applicati»;))

((b) dopo la lettera b) , e' inserita la seguente:))

«((b-bis)condizioni di lavoro del personale))».

Costituzione Italiana

Art. 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. tatuto dei Lavoratori

Legge n.300/1970

TITOLO III Dell'attività sindacale

19. Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale ⁽¹⁹⁾;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva ⁽²⁰⁾.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento ⁽²¹⁾.

Note

(19) Con [D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312](#) (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con [D.P.R. 5 aprile 1995](#) (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85) è stato abrogato l'art. 19, primo comma, lettera a) nonché l'art. 19, primo comma, lettera b), limitatamente alle parole «non affiliate alle predette confederazioni» e alle parole «nazionali o provinciali», della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

L'abrogazione ha effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto n. 312 del 1995 nella Gazzetta Ufficiale.

(20) Con [D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312](#) (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con [D.P.R. 5 aprile 1995](#) (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85) è stato abrogato l'art. 19, primo comma, lettera a) nonché l'art. 19, primo comma, lettera b), limitatamente alle parole «non affiliate alle predette confederazioni» e alle parole «nazionali o provinciali», della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

L'abrogazione ha effetto decorsi sessanta giorni dalla data di pubblicazione del decreto n. 312 del 1995 nella Gazzetta Ufficiale.

(21) La Corte costituzionale, con sentenza 27 giugno-12 luglio 1996, n. 244 (Gazz. Uff. 31 luglio 1996, n. 31, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal [D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312](#), sollevata in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione. Successivamente la stessa Corte, con [ordinanza 14-18 ottobre 1996, n. 345](#) (Gazz. Uff. 23 ottobre 1996, n. 43, Serie speciale), e con [ordinanza 19-23 maggio 1997, n. 148](#) (Gazz. Uff. 28 maggio 1997, n. 22, Serie speciale) e con [ordinanza 23-26 marzo 1998, n. 76](#) (Gazz. Uff. 1° aprile 1998, n. 13, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza delle questioni di legittimità costituzionale dell'art. 19, nel testo risultante dall'abrogazione parziale disposta dal [D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312](#), sollevate in riferimento agli artt. 2, 3 e 39 della Costituzione.

20. Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali ⁽²²⁾.

(22) La Corte costituzionale con [ordinanza 15-16 maggio 1995, n. 170](#) (Gazz. Uff. 24 maggio 1995, n. 22, serie speciale), ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 20, sollevata, in riferimento agli artt. 3, 18, 21, 39 e 41 della Costituzione, e già dichiarata non fondata dalla Corte con le sentenze n. 54 del 1974, n. 334 del 1988 e n. 30 del 1990.

21. Referendum.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di *referendum*, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del *referendum* possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

22. Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

23. Permessi retribuiti.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera *b*).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere *b*) e *c*) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera *a*) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

24. Permessi non retribuiti.

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

25. Diritto di affissione.

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

26. Contributi sindacali.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale] ^{(23) (24)}.

[Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata] ^{(25) (26)}.

Note

(23) Comma così sostituito dall'[art. 18, L. 23 luglio 1991, n. 223](#).

(24) Il [D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313](#) (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con [D.P.R. 5 aprile 1995](#) (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85), ha abrogato, decorsi sessanta giorni dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, l'[art. 26, commi secondo e terzo, L. 20 maggio 1970, n. 300](#).

(25) Il [D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313](#) (Gazz. Uff. 29 luglio 1995, n. 176), in esito al referendum indetto con [D.P.R. 5 aprile 1995](#) (Gazz. Uff. 11 aprile 1995, n. 85), ha abrogato, decorsi sessanta giorni dalla sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, l'[art. 26, commi secondo e terzo, L. 20 maggio 1970, n. 300](#).

(26) La Corte costituzionale, con [ordinanza 23-26 marzo 1998, n. 76](#) (Gazz. Uff. 1° aprile 1998, n. 13, Serie speciale), ha dichiarato la manifesta inammissibilità delle questioni di legittimità costituzionale dell'[art. 26](#), nel testo risultante dall'abrogazione parziale dichiarata dal [D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313](#), sollevate in riferimento agli artt. 3 e 39 della Costituzione.

27. Locali delle rappresentanze sindacali aziendali.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.