



## **Legge 20 maggio 1970, n. 300.**

**Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori,  
della libertà sindacale  
e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro  
e norme sul collocamento.**

Gazzetta Ufficiale 27 maggio 1970, n. 131.

**Testo aggiornato sino al 24.12.2007**

## Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Gazzetta Ufficiale 27 maggio 1970, n. 131

Testo aggiornato sino al 24.12.2007

### INDICE

#### **Titolo I Della libertà e dignità del lavoratore**

- Art. 1 Libertà di opinione
- Art. 2 Guardie Giurate
- Art. 3 Personale di Vigilanza
- Art. 4 Impianti Audiovisivi
- Art. 5 Accertamenti sanitari
- Art. 6 Visite personali di controllo
- Art. 7 Sanzioni disciplinari
- Art. 8 Divieto di indagini sulle opinioni
- Art. 9 Tutela della salute e dell'integrità fisica
- Art. 10 Lavoratori studenti
- Art. 11 Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa
- Art. 12 Istituti di patronato
- Art. 13 Mansioni del lavoratore

#### **Titolo II Della libertà sindacale**

- Art. 14 Diritto di associazione e di attività sindacale
- Art. 15 Atti discriminatori
- Art. 16 Trattamenti economici collettivi discriminatori
- Art. 17 Sindacati di comodo
- Art. 18 Reintegrazione nel posto di lavoro

#### **Titolo III Dell'attività sindacale**

- Art. 19 Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 20 Assemblea
- Art. 21 Referendum
- Art. 22 Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali
- Art. 23 Permessi retribuiti
- Art. 24 Permessi non retribuiti
- Art. 25 Diritto di affissione
- Art. 26 Contributi sindacali
- Art. 27 Locali delle rappresentanze sindacali aziendali

**Titolo IV Disposizioni varie e generali**

- Art. 28 **Repressione della condotta antisindacale**  
Art. 29 **Funzione delle rappresentazione sindacali aziendali**  
Art. 30 **Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali**  
Art. 31 **Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali**  
Art. 32 **Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive**

**TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO**

- ART. 33. **Collocamento.**  
ART. 34. **Richieste nominative di manodopera.**

**TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI**

- ART. 35. **Campo di applicazione.**  
ART. 36. **Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.**  
ART. 37. **Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.**  
ART. 38. **Disposizioni penali.**  
ART. 39. **Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.**  
ART. 40. **Abrogazione delle disposizioni contrastanti.**  
ART. 41 **Esenzioni fiscali.**

**RICHIAMI LEGISLATIVI**

- **I DIRITTI SINDACALI NEL LAVORO PUBBLICO – Articolo del 27.02.2007**
- **DLvo 30 marzo 2001, N. 165 (aggiornato sino alla legge finanziaria 2007) recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001- S.O. n. 112**
  - Ø Art. 2 **Fonti**
  - Ø Art. 9 **Partecipazione sindacale**
  - Ø Art. 40 **Contratti collettivi nazionali e integrativi**
  - Ø Art. 41 **Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN**
  - Ø Art. 42 **Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro**
  - Ø Art. 43 **Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva**
  - Ø Art. 44 **Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro**
  - Ø Art. 46 **Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**
  - Ø Art. 47 **Procedimento di contrattazione collettiva**
  - Ø Art. 49 **Interpretazione autentica dei contratti collettivi**
  - Ø Art. 50 **Aspettative e permessi sindacali**
  - Ø Art. 51 **Disciplina del rapporto di lavoro**
  - Ø Art. 52 **Disciplina delle mansioni**

- Ø Art. 54 Codice di comportamento
  - Ø Art. 55 Sanzioni disciplinari e responsabilità
  - Ø Art. 56 Impugnazione delle sanzioni disciplinari
  - Ø Art. 63 Controversie relative ai rapporti di lavoro
  - Ø Art. 63 bis Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro.
  - Ø Art. 64 Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi
  - Ø Art. 65 Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali
  - Ø Art. 66 Collegio di conciliazione
  - Ø Art. 68 Aspettativa per mandato parlamentare
  - Ø Art. 69 Norme transitorie
  - Ø Art. 71 Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi
- **LEGGE 29 Marzo 1983, n. 93 - TITOLO III TUTELA SINDACALE DEL PUBBLICO IMPIEGO -**
    - Ø Art. 23 Estensione delle norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300
  - **CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI QUADRO PER TUTTI I COMPARTI ED AREE DI CONTRATTAZIONE**
    - Ø Si rimanda al testo coordinato, pubblicato separatamente.
  - **CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI COMPARTO**
    - Ø Si rimanda al testo coordinato, pubblicato separatamente.

# TITOLO I

## Della libertà e dignità del lavoratore

### Art. 1 Libertà di opinione.

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno **diritto**, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

### Art. 2 Guardie giurate.

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, **soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale**.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

### Art. 3 Personale di vigilanza.

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere **comunicati** ai lavoratori interessati.

### Art. 4 Impianti audiovisivi.

È **vietato** l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, **possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali**, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti della l'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

**Giurisprudenza collegata:** Cass. Civ. 12445/2006 ;

### **Art. 5 Accertamenti sanitari.**

Sono **vietati** accertamenti **da parte del datore di lavoro** sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato **soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti**, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro **ha facoltà** di far controllare la idoneità fisica del lavoratore **da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico**.

vedi T.A.R. PALERMO, SEZ. II, 19/1990

### **Art. 6 Visite personali di controllo.**

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono **vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale**, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali **potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori**.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità **debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali** oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione

interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

### **Art. 7 Sanzioni disciplinari.**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, **devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano (1).**

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore **senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa (1).**

Il lavoratore **potrà farsi assistere** da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato **(1)**.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 **(2)**, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre **la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.**

In ogni caso, **i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero** verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi **cinque giorni** dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

**Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria**, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare **può promuovere**, nei **venti giorni** successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro **dieci giorni** dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

**Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria**, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari **decorsi due anni** dalla loro applicazione.

**(1)** Con sentenza 29-30 novembre 1982, n. 204 (Gazz. Uff. 9 dicembre 1982, n. 338), la Corte costituzionale **ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi primo, secondo e terzo**, interpretati nel senso che siano inapplicabili ai licenziamenti disciplinari, per i quali detti commi non siano espressamente richiamati dalla normativa legislativa, collettiva o validamente posta dal datore di lavoro.

(2) La Corte costituzionale, con sentenza 18-25 luglio 1989, n. 427 (Gazz. Uff. 2 agosto 1989, n. 31, Serie speciale), **ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 7, commi secondo e terzo, nella parte** in cui è esclusa la loro applicabilità al licenziamento per motivi disciplinari irrogato da imprenditore che abbia meno di sedici dipendenti.

**Giurisprudenza collegata:** vedi T.A.R. CATANIA, SEZ. II, 30/1997; Tribunale di Trento 7/2/2006

### Art. 8

#### Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto **divieto** al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

### Art. 9

#### Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno **diritto di controllare** l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

**Giurisprudenza collegata:** Cass. Civ. 12445/2006

### Art. 10

#### Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, **hanno diritto a turni di lavoro** che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e **non sono obbligati** a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, **hanno diritto** a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro **potrà richiedere** la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

vedi C.G.A., SEZ. GIURISDIZIONALE, 136/1994

### Art. 11

#### Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa (1).

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda **sono gestite** da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, **hanno diritto di controllare** la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva **(2)**.

**(1) Rubrica modificata** dall'art. 6 del decreto legge 11 luglio 1992, n.333, recante "Misure urgenti per il risanamento della finanza pubblica", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 11 luglio 1992, n.162 e convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n.359, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 13 agosto 1992, n.190..

**(2) Comma aggiunto** dall'art. 6 del decreto legge 11 luglio 1992, n.333, recante "Misure urgenti per il risanamento della finanza pubblica", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 11 luglio 1992, n.162 e convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1992, n.359, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 13 agosto 1992, n.190.

### **Art. 12 Istituti di patronato.**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, **hanno diritto** di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

### **Art. 13 Mansioni del lavoratore.**

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro **deve** essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore **ha diritto** al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli **non può essere trasferito** da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

vedi C.G.A., SEZ. GIURISDIZIONALE, 260/1986  
vedi T.A.R. PALERMO, SEZ. I, 874/1986  
vedi T.A.R. PALERMO, SEZ. I, 283/1989  
vedi C.G.A., SEZ. RIUNITE, 118/1990  
vedi T.A.R. CATANIA, SEZ. III, 1314/1997  
vedi T.A.R. PALERMO, SEZ. II, 1590/1997

## TITOLO II

### Della libertà sindacale

#### Art. 14

##### **Diritto di associazione e di attività sindacale.**

Il **diritto** di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

vedi C.G.A., SEZ. GIURISDIZIONALE, 261/1986

#### Art. 15

##### **Atti discriminatori.**

È **nullo** qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali **(3/b)**.

**(3/b) Comma prima sostituito** dall'art.13, legge 9 dicembre 1977, n.903, recante: "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 17 dicembre 1977, n.343 **e poi così modificato** dall'art.4, decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216, recante: "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 agosto 2003, n.187

#### Art. 16

##### **Trattamenti economici collettivi discriminatori.**

È **vietata** la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore (*Ora tribunale in composizione monocratica ai sensi di quanto disposto dall'art. 244, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51, a far data dal 2 giugno 1999*), su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, **condanna** il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

#### Art. 17

##### **Sindacati di comodo.**

È fatto **divieto** ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

## Art. 18 Reintegrazione nel posto di lavoro.

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge **o annulla** il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, **ovvero** ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, **ordina** al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro **(1)**.

Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale **(1)**.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie **(1)**.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma **condanna** il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità **stabilendo** un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; **in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto (1)**.

Fermo restando il **diritto al risarcimento del danno** così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro **è data la facoltà** di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti **(1)**.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma **è provvisoriamente esecutiva**.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, **può disporre con ordinanza**, quando ritenga

irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente **può essere impugnata** con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza **può essere revocata** con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, **è tenuto anche**, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

**(1) I primi cinque commi di tale articolo hanno così sostituito gli originari primo e secondo comma per effetto dell'art.1, legge 11 maggio 1990, n.108, recante: "Disciplina dei licenziamenti individuali", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 11 maggio 1990, n.108.**

**Giurisprudenza collegata:** Cass. civ. 19965/2006

## TITOLO III

### Dell'attività sindacale

#### Art. 19

#### Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.

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

- a) abrogato **(1)**;
- b) delle associazioni sindacali, che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva **(1)**.

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

**(1)** 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.

#### Art. 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.**

#### Art. 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.

### Art. 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.

### Art. 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.

### Art. 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.

### **Art. 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.

### **Art. 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.

**Abrogato (1).**

**Abrogato (1).**

**(1) Comma sostituito dall'art.18, legge 23 luglio 1991, n.223**, che reca: "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 27 luglio 1991, n.175, S.O., **e successivamente abrogato dal DPR 28 luglio 1995, n.313**, che reca: "Abrogazione, a seguito di referendum popolare, **del secondo e terzo comma dell'art.26 della legge 20 maggio 1970, n.300**, nonché dell'art.594 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n.297, in materia di contributi sindacali, nonché differimento dell'entrata in vigore dell'abrogazione medesima", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 29 luglio 1995, n.176, in esito al referendum indetto con DPR 5 aprile 1995..

### **Art. 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.

## TITOLO IV

### Disposizioni varie e generali

#### Art. 28

#### Repressione della condotta antisindacale.

Qualora il datore di lavoro **ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero**, **su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali** che vi abbiano interesse, il pretore (*Ora tribunale in composizione monocratica ai sensi di quanto disposto dall'art. 244, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51, a far data dal 2 giugno 1999*) del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, **convocate** le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, **ordina** al datore di lavoro, **con decreto motivato ed immediatamente esecutivo**, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto **non può** essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore (*Ora tribunale in composizione monocratica ai sensi di quanto disposto dall'art. 244, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51, a far data dal 2 giugno 1999*) in funzione di giudice del lavoro **definisce** il giudizio instaurato a norma del comma successivo **(1)**.

Contro il decreto che decide sul ricorso **è ammessa**, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore (*Ora tribunale in composizione monocratica ai sensi di quanto disposto dall'art. 244, D.Lgs. 19 febbraio 1998, n. 51, a far data dal 2 giugno 1999*) in funzione di giudice del lavoro che **decide** con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile **(2)**.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione **è punito** ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria **ordina** la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Abrogato **(3)**.

Abrogato **(3)**.

**(1) Comma così sostituito dall'art.2, legge 8 novembre 1977, n.847**, che reca "Norme di coordinamento tra la legge 11 agosto 1973, n.533, e la procedura di cui all'art.28 della legge 20 maggio 1970, n.300", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 28 novembre 1977, n.324.

**(2) Comma così sostituito dall'art.3, legge 8 novembre 1977, n.847**, che reca "Norme di coordinamento tra la legge 11 agosto 1973, n.533, e la procedura di cui all'art.28 della legge 20 maggio 1970, n.300", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 28 novembre 1977, n.324. **Gli artt. 1 e 4 della citata legge hanno, inoltre, così disposto:**

"Art. 1. Nelle controversie previste dall'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300, ferme restando tutte le norme del procedimento speciale, si osservano, in quanto applicabili, le disposizioni della L. 11 agosto 1973, n. 533.

Art. 4. I procedimenti pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge sono definiti, secondo le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile, dal giudice del lavoro presso l'ufficio che ne conosceva in base alle norme di competenza anteriormente in vigore.

L'appello contro la sentenza pronunciata dal tribunale a seguito di opposizione già prevista nel terzo comma dell'art. 28 della L. 20 maggio 1970, n. 300, si propone alla Corte d'appello, secondo le norme di cui alla L. 11 agosto 1973, n. 533".

**(3) Comma aggiunto dall'art.6, legge 12 giugno 1990, n.146** "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 14 giugno 1990, n.137, **e poi abrogato dall'art.4, legge 11 aprile 2000, n.83** "Modifiche ed integrazioni della legge 12 giugno 1990, n.146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 11 aprile 2000, n.85.

vedi T.A.R. CATANIA, SEZ. II, 761/1992  
vedi T.A.R. CATANIA, SEZ. I, 1729/1996  
vedi T.A.R. CATANIA, SEZ. III, 225/1996

**Giurisprudenza collegata:** Tribunale di Taranto 7/3/2002, n. 742 ;

### Art. 29

#### Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali.

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, **si intendono** riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo **restano immutati**.

### Art. 30

#### Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali.

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 **hanno diritto** a permessi retribuiti, **secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.**

### Art. 31

#### Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive **possono**, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato **(1)**.

La medesima disposizione **si applica** ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi **sono considerati utili**, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, **conserva** il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma **non si applicano** qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa **(2)**.

**(1) Comma così sostituito** dall'art. 2, L. 13 agosto 1979, n. 384.

**(2) Vedi, anche, l'art. 16-ter, D.L. 2 marzo 1974, n. 30 e l'articolo unico, L. 9 maggio 1977, n. 210** (Gazz. Uff. 21 maggio 1977, n. 137) **che ha così disposto:**

"Articolo unico. - Le limitazioni previste dall'ultimo comma dell'art. 31 della L. 20 maggio 1970, n. 300, si applicano ai lavoratori che durante il periodo di aspettativa esplicano attività lavorativa che comporti forme di tutela previdenziale a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero a carico di fondi sostitutivi, esclusivi o esonerativi dell'assicurazione predetta". **Vedi, inoltre, l'art. 22, L. 23 dicembre 1994, n. 724 che recita** "Art. 22 – comma 39. La normativa prevista dall'articolo 31 della legge 20 maggio 1970 n. 300, e successive modificazioni, si interpreta autenticamente nel senso della sua applicabilità ai dipendenti pubblici eletti nel Parlamento nazionale, nel Parlamento europeo e nei consigli regionali.", **e l'art. 3, D.Lgs. 16 settembre 1996, n. 564.**

La Corte costituzionale con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

## Art. 32

### Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive.

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa **sono, a loro richiesta**, autorizzati ad assentarsi dal servizio **per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato**, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale **hanno diritto** anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili **(1)**.

**(1)** Vedi, ora, l'art. 28, L. 27 dicembre 1985, n. 816.

## TITOLO V

### Norme sul collocamento

#### Art. 33 Collocamento.

##### Articolo abrogato. (1)

(1) **Articolo abrogato dall'art.8 del decreto legislativo 19 dicembre 2002, n.297**, che reca: "Disposizioni modificative e correttive del DLvo 21 aprile 200, n.181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45, comma1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n.144", pubblicato nella Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n.11.

#### Art. 34 Richieste nominative di manodopera.

##### Articolo abrogato. (1)

(1) **Articolo abrogato dall'art.8 decreto legislativo 19 dicembre 2002, n.297**, che reca: "Disposizioni modificative e correttive del DLvo 21 aprile 200, n.181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'art. 45, comma1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n.144", pubblicato nella Gazzetta ufficiale 15 gennaio 2003, n.11.

## TITOLO VI

# Disposizioni finali e penali

### Art. 35

#### Campo di applicazione.

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge **si applicano** a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni **si applicano** alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti **(1)**.

Le norme suddette **si applicano**, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, **i contratti collettivi di lavoro** provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante **(2)**.

**(1) Comma così modificato** dall'art.6, comma 1, della legge 11 maggio 1990, n.108, che reca: "Disciplina dei licenziamenti individuali", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 11 maggio, n.108.

**(2) La Corte costituzionale:**

- con sentenza 26 marzo 1987, n. 96 (Gazz. Uff. 8 aprile 1987, n. 15 - Serie speciale), **ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 10 della L. 15 luglio 1966, n. 604, nella parte** in cui non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione; **nonché l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, della L. 20 maggio 1970, n. 300, nella parte** in cui non prevede la diretta applicabilità al predetto personale anche dell'art. 18 della stessa legge;
- con sentenza 17-31 gennaio 1991, n. 41 (Gazz. Uff. 6 febbraio 1991, n. 6 - Serie speciale), **ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, nella parte** in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle imprese di navigazione aerea anche dell'art. 18 della stessa legge n. 300 del 1970, come modificato dall'art. 1 della legge 11 maggio 1990, n. 108;
- con sentenza 11-23 luglio 1991, n. 364 (Gazz. Uff. 31 luglio 1991, n. 30 - Serie speciale), **ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 35, terzo comma, nella parte** in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle imprese di navigazione dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 della legge n. 300 del 1970;

### Art. 36

#### Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche.

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, **deve** essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti **condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.**

Tale obbligo **deve** essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle

agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro **viene comunicata immediatamente** ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi **adotteranno** le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva **potranno decidere** l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti **si applicano anche** quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni **(1)**.

**(1) La Corte costituzionale, con sentenza 1-19 giugno 1998, n. 226** (Gazz. Uff. 24 giugno 1998, n. 25 - Serie speciale), **ha dichiarato l'illegittimità del presente articolo, nella parte** in cui non prevede che, nelle concessioni di pubblico servizio, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il concessionario di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

### **Art. 37**

#### **Applicazione ai dipendenti da enti pubblici.**

Le disposizioni della presente legge **si applicano anche** ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge **si applicano altresì** ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, **salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.**

La Corte costituzionale con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

vedi C.G.A., SEZ. GIURISDIZIONALE, 310/1990

vedi T.A.R. PALERMO, SEZ. II, 1590/1997

### **Art. 38**

#### **Disposizioni penali.**

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), **sono punite**, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 **(1)** o con l'arresto da 15 giorni ad un anno **(10)**.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda **sono** applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice **ha facoltà** di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria **ordina** la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

**(1) La misura dell'ammenda è stata così elevata** dall'art. 113, terzo comma, Legge 24 novembre 1981, n. 689, che reca: "Modifiche al sistema penale", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 30 novembre 1981, n.329, S.O. La sanzione è esclusa dalla depenalizzazione in virtù dell'art. 32, secondo comma, della citata L. 24 novembre 1981, n. 689.

**(2) Comma così modificato**, a decorrere dal 1° gennaio 2004, dal comma 2 dell'art. 179, DLvo 30 giugno 2003, n. 196, che reca: "Codice in materia di protezione dei dati personali", pubblicato nella Gazzetta ufficiale 29 luglio 2003, n.174, S.O..

### **Art. 39**

#### **Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni.**

L'importo delle ammende **è versato** al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

### **Art. 40**

#### **Abrogazione delle disposizioni contrastanti.**

**Ogni** disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

**Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali** più favorevoli ai lavoratori.

La Corte costituzionale con ordinanza 3 maggio 2002, n. 149 ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale degli artt. 31, 37 e 40 sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione.

### **Art. 41**

#### **Esenzioni fiscali.**

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione **sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.**

La presente legge, munita del sigillo dello Stato sarà inserita nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

**Data a Roma, addì 20 maggio 1970**

**SARAGAT**

**Rumor – Donat Cattin – Reale**

**Visto, il Guardasigilli: Reale**



# RICHIAMI LEGISLATIVI

# I diritti sindacali nel lavoro pubblico

Con riguardo al quadro istituzionale-sindacale di svolta di fine secolo scorso

**Articolo del 27 febbraio 2007**

## Sommario:

1. **Applicabilità del titolo III dello Statuto dei lavoratori al pubblico impiego**, con particolare riguardo all'art. 19 dello stesso statuto. Cenni storici.
2. **I diritti di cui agli artt. 20-27 dello statuto dei lavoratori.** - a) assemblea; b) referendum; c) trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali; - d) diritto di affissione; - e) contributi sindacali; f) locali
3. **I permessi, le aspettative e i distacchi sindacali.**
4. **I diritti d'informazione e partecipazione.**

\*\*\* \*\*

## 1. Applicabilità del titolo III dello Statuto dei lavoratori al pubblico impiego, con particolare riguardo all'art. 19 dello stesso statuto. Cenni storici

La legge 20 maggio 1970, n. 300 (statuto dei lavoratori), nel titolo III, riconosce alle organizzazioni dei lavoratori che sono in possesso di determinati requisiti di rappresentatività, un insieme di prerogative ulteriori a quelle concesse indistintamente a tutti i sindacati nell'esercizio dell'attività e libertà sindacale.

Dette disposizioni, come peraltro l'intero testo della legge, non hanno avuto applicazione immediata nel pubblico impiego. Questa limitazione della libertà sindacale ai pubblici dipendenti si basava sul disposto dell'art. 37 della legge n. 300 del 1970, con il quale si escludeva l'applicazione delle norme contenute nella stessa legge al settore pubblico.

L'estensione ai dipendenti pubblici si è avuta per gli effetti dell'art. 23 della legge 29 marzo 1983, n. 93 (legge quadro sul pubblico impiego), il quale ne disponeva l'applicazione immediata di alcune norme. (In particolare venivano resi applicabili al pubblico impiego gli articoli: 1, 3, 8, 10, 11, 14, 15, 16 co. 1 e 17) Per le materie inerenti le norme residue si è fatto ricorso alla seguente soluzione: per talune se ne rimandava la disciplina ad atti normativi da emanarsi a seguito di accordi sindacali, tal altre, invece, sono state riscritte nella stessa legge.

L'estensione integrale dello statuto dei lavoratori, nel settore del pubblico impiego, è avvenuta solo successivamente con l'introduzione dell'art. 55, co. 2, del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, che ne ha previsto l'applicazione alle pubbliche amministrazioni indipendentemente dal numero dei dipendenti, con le limitazioni disposte all'art. 2, co. 2: "fatte salve le diverse disposizioni dello stesso decreto". (attualmente l'art. 51, co. 2, del d.lgs. 165/2001, dispone che "La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti)

Ciò che alimentò contrasti di orientamenti, stava però, nel fatto che il d.lgs n.29 del 1993, da un lato aveva disposto l'estensione della legge n. 300 del 1970, ma dall'altro non aveva però espressamente abrogato l'art. 25 "della legge quadro" che continuava a rimanere in vigore.

Problema questo che sul piano pratico ha avuto scarsa rilevanza in quanto, la norma in questione, secondo le previsioni dell'art. 72, aveva effetti solo transitori fino alla stipulazione dei contratti collettivi.

Pertanto, con la stipulazione dei primi contratti collettivi di comparto, nei quali, è stata espressamente disapplicata la predetta norma, lo statuto dei lavoratori, tra cui l'art. 19 dello stesso, trova finalmente la piena applicazione anche nel settore pubblico.

La norma in esame, com'è noto, sottoposta al referendum abrogativo del 11 giugno 1995 ha subito una modifica nella sua struttura con rilevanti conseguenze che qui non è il luogo per approfondire. **Il dato di fatto è che l'art. 19, a seguito della parziale abrogazione, lascia in vita un unico criterio selettivo ai fini della costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali per l'attribuzione delle prerogative sindacali: la sottoscrizione di contratti collettivi applicati nell'unità produttiva.**

Il problema che prevalentemente si poneva innanzi, in presenza dell'art. 19 con la sua rinnovata veste, era di natura interpretativa, nei momenti in cui veniva utilizzato per selezionare i sindacati rappresentativi, ai fini dell'attribuzione dei diritti sindacali e per la legittimazione alla contrattazione decentrata.

Le incertezze riguardavano in particolare le espressioni di seguito indicate: "associazioni sindacali", "firmatarie", "contratto collettivo" e la decorrenza degli effetti. **Una sola cosa era pacifica, e cioè, che ai soggetti firmatari di contratti collettivi, da allora in avanti, era attribuito titolo per la costituzione di RSA. Il risultato pratico dell'applicazione dell'art. 19 al pubblico impiego è stato la corsa alla sottoscrizioni dei contatti**

Il legislatore, con il d.lgs 396/1997 ha posto fine alla breve applicazione dell'art. 19 al settore pubblico come indice di selezione dei soggetti cui attribuire i diritti sindacali nei luoghi di lavoro. All'art. 6, co. 2 ha introdotto, come strumento selettivo, la previa rappresentatività ex art. 47-bis per l'ammissione alle trattative negoziali e per l'attribuzione delle specifiche prerogative.

In termini di paragone con il settore privato, l'elemento di differenziazione stava – ed è rimasto – nel fatto che, ai fini della possibilità di costituire RSA, nel privato la sottoscrizione al contratto collettivo è necessaria, mentre nel pubblico è solo eventuale, in quanto la rappresentatività è già stata accertata prima, e rimane indifferente se poi il contratto viene firmato o meno.

Riassumendo, riguardo al tema dell'applicazione dell'art. 19 dello statuto dei lavoratori nel pubblico impiego, ciò ha avuto luogo nel breve periodo del vuoto legislativo, e cioè, quando si era sprovvisti di ulteriori criteri selettivi, introdotti i quali, ne è venuta meno la sua efficacia.

Tanto perché, tale strumento di scelta dei sindacati autorizzati a costituire RSA, nel settore pubblico, non è condivisibile fondamentalmente per tre motivi. Il primo, per la possibile

“minaccia” nei confronti dei sindacati rappresentativi di far perdere la propria RSA per il semplice motivo di non aver aderito al contratto collettivo. Il secondo, per il fatto che l'applicazione dell'art. 19, in aggiunta agli altri criteri, avrebbe ristretto notevolmente i soggetti legittimati alla costituzione della RSA. Il terzo, il più importante, per la mancanza, nel pubblico impiego, di quella condizione giustificatoria di tale applicazione nel settore privato: “una contrattazione collettiva meramente affidata ai rapporti di forza tra le parti”. Inoltre, a voler ammettere l'accertamento della rappresentatività, solo e unicamente sulla base della sottoscrizione del contratto collettivo, come nel lavoro privato, sarebbe riparlare di rappresentatività presunta e pertanto eludere la verifica di essa.

Nel privato, invero, il sindacato che riesce a farsi riconoscere dal datore di lavoro come controparte, specie nei casi di ostilità di quest'ultimo, imponendosi anche con l'utilizzo dei vari strumenti messi a disposizione dall'ordinamento (scioperi, manifestazioni, ecc.) e a sottoscrivere il contratto collettivo, lascia pensare di essere un sindacato rappresentativo, anche se di ciò non si può avere assoluta certezza, ma piuttosto lo si può presumere. (V. sentenza della Corte costituzionale 4 dicembre 1995, n. 492)

Nel settore pubblico, invece, non potrebbe essere trasposto il meccanismo utilizzato per il settore privato, sopra descritto, per le accennate peculiari caratteristiche, a cui si aggiunga l'obbligo di contrarre della pubblica amministrazione. **La rappresentatività dunque deve essere accertata ex ante alla sottoscrizione del contratto collettivo, non come conseguenza di una attività, ma come presupposto per svolgere una attività, quella contrattuale, e deve basarsi su criteri certi.**

## 2. I diritti di cui agli artt. 20-27 dello statuto dei lavoratori

Anche “nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale, sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300”.

A questo dettato dell'art. 6, primo comma, del d.lgs. 4 novembre 1997, n. 396 (ora art. 42 del d.lgs. n. 165/2001), che estende l'applicazione del titolo III dello statuto dei lavoratori, anche al pubblico impiego, vanno però aggiunte alcune precisazioni.

Con lo stesso d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente dal **d.lgs. n. 80 del 1998**, **la disciplina della materia riguardante le prerogative sindacali, è stata completamente demandata alla contrattazione collettiva.**

**Il relativo contratto collettivo quadro, attualmente in vigore, con successive modificazioni ed integrazioni, sulle modalità di utilizzo delle prerogative sindacali è stato sottoscritto in data 7 agosto 1998.**

L'ambito di applicazione di tale contratto quadro comprende i dipendenti e i dirigenti, il cui rapporto di lavoro nelle pubbliche amministrazioni sia disciplinato dalla contrattazione collettiva ai sensi del d.lgs. 29/1993, come modificato ed integrato dal d.lgs. 396/1997 e dal **d.lgs. 80/1998** (trasfuso ora nel **d.lgs. 165/2001**).

**Alla luce della suddetta norma, l'applicazione delle prerogative sindacali previste dal titolo III della legge n. 300 del 1970, sono da considerarsi residuali, in base al art. 1, co. 3, CCNL-Quadro del 7 agosto 1998** (come modificato ed integrato dal CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ del 27.1.1999, dal CCNQ del 28.8.2000, dal CCNQ del 3.8.2004, CCNQ del 3.10.2005) **nel quale si prescrive che ove i contratti collettivi**

**“non dispongono una specifica disciplina nelle materie relative alla libertà e dignità del lavoratore alle libertà ed attività sindacale”.**

**Sono da esaminare ora i singoli diritti previsti negli artt. 20-27 della legge n. 300 del 1970, e tra essi, constatare quanti sono applicati *sic et simpliciter* anche al settore pubblico e quant’alteri sono, invece, “ritoccati” dai contratti collettivi.**

### **a) Assemblea**

La norma dà la facoltà ai lavoratori di riunirsi e affrontare un dialogo sulle varie questioni inerenti la loro attività lavorativa, permettendo così di partecipare alle scelte sindacali.

In pratica, con il diritto di riunione si favorisce la trattazione collegiale di problematiche di interesse collettivo. Il fatto che l’esercizio di tale diritto è garantito nei posti di lavoro, senza alcuna riduzione economica, in caso di partecipazione – per un minimo di 10 ore eventualmente aumentabili dalla contrattazione collettiva – agevola notevolmente la partecipazione dei singoli dipendenti che altrimenti sarebbero disincentivati dal presenziare l’assemblea.

La materia è stata riveduta con l’art. 2 del contratto collettivo quadro del 7 agosto 1998, nel quale si prevede la possibilità di ulteriori deroghe migliorative a seguito di eventuali norme più favorevoli previste nei contratti collettivi di comparto o di area.

Il testo dell’art. 2 contiene maggiori puntualizzazioni rispetto l’art. 20 della legge 300/1970.

E’ espressamente previsto un termine temporale di comunicazione dell’assemblea all’ufficio gestione, che consiste in almeno tre giorni prima dello svolgimento, nella forma scritta, con l’indicazione circa la convocazione, la sede, l’orario e l’ordine del giorno e l’eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni. La norma supera, dunque, il principio della libertà di forma sancito nell’art. 20 dello Statuto dei lavoratori, nel quale non viene prescritto nulla in ordine alle modalità di comunicazione.

L’amministrazione, dal suo canto, ricevuta la comunicazione, può spostare la riunione dei lavoratori, comunicandolo alle rappresentanze sindacali nella stessa forma, cioè per iscritto, nel termine di 48 ore prima dallo svolgimento, ma limitatamente per “condizioni eccezionali e motivate” (3° comma).

La titolarità del diritto di assemblea spetta a tutti i lavoratori, pertanto tutti possono partecipare ad essa.

Con ciò tuttavia non vuol dire che, in pratica, tutti i dipendenti abbandonano la loro attività lavorativa per riunirsi in assemblea, in quanto è previsto che, nel rispetto dei contratti collettivi di comparto “deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate”(6° comma).

L’espresso requisito della “indispensabilità” delle prestazioni lavorative, come elemento compressivo del diritto di riunirsi in assemblea, esclude che l’ambito di applicazione di tale limite possa essere esteso anche ad altre situazioni, tra cui anche a quelle che pur risultino turbative del normale svolgimento dell’attività della pubblica amministrazione. In altre parole, l’Amministrazione non può impedire lo svolgimento dell’assemblea sul presupposto dell’esigenza di buon andamento dell’attività amministrativa.

Riassumendo, dunque, vi possono essere delle limitazioni o delle esclusioni al diritto di assemblea.

Le limitazioni, introdotte nel sesto comma dell'art. 2, sono dovute alla sussistenza di prestazioni lavorative indispensabili.

L'esclusione, invece, prevista nel terzo comma, è ammessa solo per condizioni eccezionali da identificare con situazioni di straordinarietà.

Non dovrebbero rientrare nella norma gli eventi di assoluta necessità, per es. minaccia dell'ordine pubblico o calamità naturali, i quali estinguerebbero il diritto all'assemblea al di là della stessa comunicazione.

Altro aspetto, puntualmente definito nel CCNL-Quadro, riguarda la previsione della competenza dell'unità operativa circa la rilevazione dei partecipanti e delle ore consumate dei dipendenti, che, come già accennato, l'art. 20 dello statuto dei lavoratori fissa in un minimo di 10 ore. L'eventuale superamento di questo limite comporta l'obbligo del recupero delle ore utilizzate per partecipare all'assemblea ovvero, in caso di impossibilità ad effettuare il recupero o comunque se esso non viene effettuato, la conseguenza sarà la proporzionale decurtazione dallo stipendio.

**La norma non fa riferimento alla possibilità di potersi riunire in assemblea fuori dell'orario di lavoro, utilizzando i locali dell'unità operativa, ma, non essendoci disposizione contraria, è da ammettere questa facoltà, come previsto esplicitamente dall'art. 20 della legge 300/1970.**

Il potere di convocare l'assemblea spetta ai soggetti indicati nell'art. 10 dello stesso accordo, e sono:

1. i componenti delle RSU;
2. i dirigenti delle RSA;
3. i dirigenti dei terminali di tipo associativo che, dopo la elezione delle RSU, siano rimaste operativi nei luoghi di lavoro nonché quelle delle medesime associazioni, aventi titolo a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa;
4. i dirigenti componenti di organismi direttivi di sindacati rappresentativi non collocati in distacco o in aspettativa.

Tale limitazione, ai soggetti suindicati, è tuttavia giustificabile per impedire che vi sia un abuso di tale facoltà, da risultare poco produttiva, e per gli interessi del datore di lavoro che per le esigenze degli stessi lavoratori.

**E' illegittima e antisindacale, invece, la convocazione di assemblee da parte del datore di lavoro, in quanto con tale comportamento l'esclusione dei soggetti sindacali, quali validi interlocutori, e l'impostazione unilaterale della problematica, mette in luce un potenziale scopo di frattura tra i lavoratori. (V. Sentenza Corte di cassazione 16 aprile 1976, n. 1366) Al datore di lavoro non è ammessa neppure la possibilità di partecipare all'assemblea, a meno che non sia stato espressamente invitato dagli stessi lavoratori.**

## **b) Referendum**

**L'art. 21 dispone che il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire, all'interno dell'azienda ma fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum tra i lavoratori.**

**L'iniziativa deve essere congiunta di tutte le organizzazioni sindacali.** (Tale potere è esercitabile inoltre, dalla Commissione di Garanzia, prevista dalla l. 12 giugno 1990, n. 146, in seguito ad accordi sulle prestazioni minime inerenti i servizi essenziali, su richiesta di un sindacato dissenziente o di un numero rilevante di lavoratori interessati) **su materie inerenti l'attività sindacale.** Il presupposto della indizione necessariamente unitaria del referendum trova il fondamento, oltre che nell'ambizione del legislatore dell'unità sindacale, anche, nell'evitare che il ricorso a tale strumento, da parte di una singola rappresentanza sindacale aziendale, sia effettuato per motivi di sfida o di rivincita.

**L'estensione della norma in esame al pubblico impiego, rimessa dalla "legge quadro" (art. 23, co. 2) alla contrattazione collettiva, ha trovato la sua prima attuazione nell'art. 38 del D.P.R. 266/1987 e successivamente nell'art. 17 del D.P.R. 333/1990,** i quali ammettevano la possibilità di indire referendum su materie di natura sindacale.

**Attualmente detti accordi non sono più in vigore e trova applicazione direttamente l'art. 21 dello statuto dei lavoratori.**

### ***c) Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali***

L'art. 18 dell'accordo quadro, prevede una disposizione analoga all'art. 22, e cioè **che il trasferimento in una sede diversa, dei dirigenti sindacali, quali RSA o RSU, non può essere disposto in mancanza del previsto nulla osta dell'organismo unitario.**

**La materia è stata precedentemente disciplinata, relativamente al pubblico impiego, dal D.P.R. 266/1987, il quale prevedeva all'art. 40,** la garanzia del previo nulla osta al trasferimento applicabile solo ai componenti degli organi statutari. **L'allargamento degli effetti della norma anche ai dirigenti RSA e delle organizzazioni e confederazioni sindacali è avvenuta con l'art. 19 del DPR 333/1990.**

Qualche problema interpretativo si è avuto per il significato del termine "trasferimento", e in pratica, se possa essere considerato tale anche lo spostamento del dipendente nell'ambito della stessa sede di servizio.

**Secondo l'orientamento giurisprudenziale prevalente, è da intendersi per trasferimento lo spostamento del dirigente sindacale da una ad un'altra unità produttiva e pertanto la norma non è applicabile ai semplici spostamenti interni.**( Corte Cass. 3 settembre 1991, n.9341, Corte Cass. 4 luglio 1991, n. 7386, T.a.r. Abruzzo 26 novembre 1992, n. 465)

**A tale interpretazione va aggiunta una specificazione in base ad un principio previsto da un altro orientamento giurisprudenziale, (Sentenza della Corte di Cassazione del 19 dicembre 1987, n.9475) secondo il quale, lo spostamento dal reparto cui è addetto ad un altro reparto della stessa unità operativa, benché non configurabile come vero e proprio trasferimento, è da far rientrare nella portata della norma nei casi in cui concretamente comporta pregiudizio.**

**Importante esplicitazione è dettata nel comma 6 del CCN-Quadro, secondo il quale i dirigenti sindacali nell'esercizio delle loro funzioni, non sono soggetti alla prevista subordinazione gerarchica** che invece si impone loro come dipendenti.

**La quarentigia prevista dall'art. 22 non sarebbe invocabile, per parte della giurisprudenza, in caso di trasferimenti collettivi, presso una sede diversa.** ( Sent. Pretura di Livorno 29 ottobre 1988, n. 436)

#### ***d) Diritto di affissione***

E' la più antica delle prerogative prevista per i sindacati nelle pubbliche amministrazioni, anteriore anche alla l. 300/1970. Prevista per la prima volta, infatti, dalla l. 18 marzo 1968, n. 249, la quale all'art. 49 introduceva, nelle amministrazioni pubbliche, la riserva a favore di tutte le organizzazioni sindacali dell'utilizzo gratuito di spazi per la comunicazione di argomenti di carattere sindacale.

**Il diritto di affissione era tra quelli demandati dalla legge 93/1983 alla contrattazione collettiva, e venne successivamente previsto dall'art. 35 del DPR 266/1987 e dall'art. 13 del DPR 333/1990.**

**L'art. 3 dell'accordo quadro del 7 agosto 1998, ha riprodotto quasi alla lettera il disposto dell'art. 25 dello statuto dei lavoratori, con l'aggiunta della possibilità di utilizzare sistemi informatici per le comunicazioni.**

Il diritto di affissione comporta l'obbligo dell'Amministrazione di mettere a disposizione degli appositi spazi, in genere delle bacheche, per permettere l'affissione di documenti.

**La scelta in concreto di tali spazi, secondo un orientamento giurisprudenziale consolidato, impone che essi siano individuati, all'interno del luogo di lavoro, in vista della massima accessibilità a tutti i dipendenti.**

**L'oggetto delle comunicazioni deve riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro.** Tale espressione è stata ritenuta dalla dottrina e dalla giurisprudenza nel senso più ampio, tanto da poter comprendere qualsiasi argomento di interesse sindacale **“se il sindacato lo assume come tale e che, di conseguenza, il datore di lavoro non può esercitare alcun controllo in merito”**.

#### ***e) Contributi sindacali***

In merito, l'iscrizione al sindacato importa l'obbligo di versare ad esso una quota attraverso quella che viene definita “delega” che giuridicamente rappresenta un atto di disposizione del reddito del lavoratore.

**L'art. 26 dello Statuto dei lavoratori è stato oggetto di consultazione referendaria nel giugno del 1995,** congiuntamente all'art. 19 della stessa legge e all'art. 47 del d.lgs. n. 29 del 1993, di cui si è detto in precedenza.

**La conseguenza di tale consultazione, che formalmente ha comportato una sua parziale abrogazione, è stata pressoché inesistente.** Infatti, **nella predetta norma, si prevedeva l'obbligo del datore di lavoro di effettuare il versamento relativo**

all'iscrizione sindacale, tale obbligo, è stato reintrodotta attraverso la fonte contrattuale lasciando sostanzialmente invariato il risultato.

L'art. 26, della legge n. 300 del 1970, riformato dall'esito referendario, è applicabile al pubblico impiego. I principi ivi contenuti, erano stati inizialmente estesi al settore pubblico con l'art. 23 della legge 23 marzo 1983, n. 93, successivamente abrogato dall'art. 74 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29.

Nell'attuale periodo, l'art. 26 dello statuto dei lavoratori trova applicazione anche al settore pubblico in forza della previsione del d.lgs. n. 29 del 1993 (trasfuso ora nel d.lgs. 165/2001) e del CCNL-Quadro.

#### f) Locali

Anche questa materia, è stata rivista dal CCNL-Quadro sulla falsariga dell'art. 27 dello statuto dei lavoratori. Si aggiunge qui che **il locale che viene posto a disposizione permanentemente, per le attività dei soggetti sindacali, nei casi di amministrazioni superiori a duecento dipendenti, deve essere a titolo gratuito.** Tale tenore letterale sgombra il campo da possibili richieste di canoni locativi, o quant'altro, nell'assegnazione di un determinato locale, in particolar modo se è situato esternamente alla sede dell'amministrazione.

La titolarità del diritto ai locali spetta alle rappresentanze sindacali aziendali e, ora, alle rappresentanze sindacali unitarie, e, tale diritto è strumentalmente connesso allo svolgimento delle funzioni sindacali.

Il legislatore pone una distinzione tra l'unità produttiva in cui siano presenti almeno 200 dipendenti e quella con un numero inferiore di dipendenti. **Nella prima ipotesi,** nasce l'obbligo in capo al datore di lavoro di porre a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali di un idoneo locale, in modo permanente. **Nella seconda ipotesi** l'obbligo di mettere a loro disposizione un locale, per l'esercizio delle loro funzioni, nasce solo previa richiesta. In pratica, vi è una differenza nel momento genetico dell'obbligo del datore: nel primo caso l'obbligo nasce già al momento della costituzione della RSA - o RSU - nel secondo caso nasce in un momento successivo, se ne viene fatta richiesta.

E' chiaro che l'utilizzo di tali locali può essere esercitato durante l'orario di lavoro con l'utilizzo di permessi sindacali, non necessari, invece, se i locali sono utilizzati fuori dell'orario di lavoro. Anche se, in quest'ultima ipotesi, non è pacifica la questione circa l'accessibilità in tale ambito temporale nel luogo di lavoro.

### 3. I permessi, le aspettative e i distacchi sindacali

Il sindacato è costituito da lavoratori, i quali si associano per il raggiungimento di uno scopo comune, che consiste, di regola, nell'assistenza e nella tutela degli appartenenti alla categoria. Per assolvere a pieno titolo le sue funzioni, quelle del sindacato, è necessario che i detti lavoratori - in gergo, "sindacalisti", ma nel linguaggio del legislatore o contrattuale vengono designati con il termine di "**dirigenti sindacali**" - possano assentarsi dal servizio cui sono stati assunti per esercitare appieno il loro mandato. **Per questo l'ordinamento ha introdotto degli istituti, quali i distacchi, le**

**aspettative ed i permessi , che permettono di interrompere la prestazione lavorativa per motivi sindacali.**

Tali istituti rilevano sotto il profilo dei diritti sindacali proprio per il fatto di essere a vantaggio del sindacato, il quale beneficia dell'attività posta in essere del lavoratore.

L'utilizzo di tali diritti è ammesso non a tutte le associazioni di lavoratori, ma solo a quelli che soddisfano specifici criteri, in base alla loro rappresentatività.

La rappresentatività in questo contesto, oltre ad essere applicata come strumento selettivo dei sindacati aventi diritto, svolge inoltre un ruolo di comparazione tra i diversi soggetti aventi titolo, per la distribuzione in modo proporzionale di tali diritti in base al *quantum*.

**Nel pubblico impiego, con l'art. 54 del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, nell'attuale versione, riformulata nel d.lgs. 165/2001, la regolamentazione della materia è demandata alla contrattazione collettiva, con l'obbligo di garantire dal 1° agosto 1996 "in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni" (comma 2).**

**Il contratto collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, permessi e aspettative sindacali è stato sottoscritto il 7 agosto 1998,** in pratica, nello stesso giorno che è stato sottoscritto l'accordo quadro per la costituzione delle RSU, è stato oggetto in questi anni di modifiche e variazione che non hanno inciso nella sostanza.

**Strutturalmente si divide in tre parti.** **La prima**, oltre a definirne il campo di applicazione, è dedicata all'attività sindacale; **la terza** comprende le norme finali e transitorie, mentre **la seconda** parte è quella che regola l'utilizzo dei distacchi, permessi e aspettative.

Nel suo complesso, **il contratto collettivo quadro racchiude una disciplina migliorativa rispetto allo statuto dei lavoratori, facendo uscire definitivamente il settore pubblico dalla spirale di specialità in cui era fino ad ora mantenuto nella suddetta materia.**

**Riguardo i distacchi, il diritto di usufruirne spetta ai lavoratori che fanno parte degli organismi direttivi statuari delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali,** ai quali compete il trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva di comparto o di area.

**Resta inteso che sono i sindacati rappresentativi gli esclusivi intestatari dei distacchi.**

Il numero complessivo dei distacchi previsto dall'accordo viene diviso, in prima applicazione, a regime, nell'ambito del comparto e area, riservando il 90% alle organizzazioni rappresentative, e il 10% alle confederazioni alle quali le organizzazioni rappresentative sono affiliate. (art. 6, co. 2, CCNL-Quadro) In quest'ultima percentuale, l'accordo prevede, comunque, la garanzia di un distacco per ognuna di esse e un distacco per i sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Trento e Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli Venezia – Giulia, da utilizzare con forme di rappresentanza comune.

Dunque, **la rappresentatività, oltre a fungere da muro divisorio** - ponendo da un lato, gli organismi rappresentativi aventi diritto, e dall'altro, i sindacati non rappresentativi, che non hanno titolo alcuno in materia di distacchi sindacali -, **costituisce inoltre, in base al proprio peso, un criterio di attribuzione proporzionale di tali diritti**. Questa è una differenza fondamentale con la legge n. 300 del 1970, la quale invece non dà incidenza al diverso grado di rappresentatività ai fini di una differente attribuzione di tali diritti.

**Relativamente ai permessi, essi spettano non solamente ai sindacati rappresentativi ma anche agli organismi rappresentativi unitari del personale.**

Il contingente complessivo, convenzionalmente previsto, è di 81 minuti per dipendente o dirigente sindacale.

**Anche i permessi sono ripartiti passando attraverso le maglie della rappresentatività, con il meccanismo proporzionale.**

**L'accordo sancisce che dal 1 gennaio 1999 la rappresentatività, per effetto delle elezioni delle RSU, sia calcolata, oltre al numero delle deleghe, anche sulla base dei risultati elettorali, e ne prevede una ripartizione dei permessi tra le RSU e i sindacati rappresentativi.** (30 minuti per le prime, aumentabili dai contratti collettivi di comparto e area, fino a 60, e 51 per i secondi, diminuibili in senso inverso all'aumento per le RSU).

**Detti permessi sono uno strumento che dà facoltà ai dirigenti sindacali di svolgere la propria attività esonerando gli stessi dell'obbligo della prestazione lavorativa.** I motivi, per i quali debbono essere fruiti, **espressamente previsti dall'art. 12, dell'accordo quadro,** sono: **la partecipazione alle trattative, la partecipazione a convegni o congressi di natura sindacale.**

Ci si domanda se tale elencazione dell'accordo sia o meno da considerare tassativa.

Invero, il **primo comma dell'art. 10**, nell'indicare i soggetti legittimati a fruire dei permessi, statuisce il fine del loro utilizzo: **"per l'espletamento del loro mandato"**. Con questa generica espressione si possono far rientrare molteplici attività di natura sindacale, pertanto, e **la partecipazione a trattative, convegni o congressi, ex art. 12,** è accomunata dallo stessa finalità – **l'espletamento del mandato sindacale** – pertanto, l'elencazione è da ritenere assolutamente esemplificativa.

**I soggetti titolari dei permessi secondo l'art. 10, sono:**

1. i singoli componenti delle RSU;
2. i dirigenti sindacali delle RSA;
3. i dirigenti dei terminali di tipo associativo (rimasti post-elezioni delle RSU);
4. i dirigenti componenti degli organismi direttivi, che non godono di distacchi o aspettative.

**Per i dirigenti che ricoprono cariche negli organismi direttivi statuari è utilizzabile un ulteriore istituto: l'aspettativa.** Tale diritto comporta, come i distacchi e i permessi retribuiti, l'esonero dall'obbligo di prestare servizio nell'Amministrazione, ma, a differenza di essi, è concessa senza diritto allo stipendio, per tutta la durata del mandato.

**Per il godimento dell'aspettativa è necessaria la previa richiesta delle organizzazioni sindacali rappresentative alle amministrazioni di appartenenza del dipendente interessato.**

#### **4. I diritti di informazione e partecipazione**

L'attività sindacale, nelle problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale, non si esaurisce alla sola attività contrattuale, ma attraverso modalità ulteriori, quali **gli strumenti dell'informazione e della partecipazione**.

**L'art. 47, co. 7, del d.lgs. n. 29 del 1993**, (ora art. 42 **d.lsg. 165/2001**) prevede le rappresentanze unitarie del personale titolari in via esclusiva del diritto d'informazione e partecipazione, le cui modalità di esercizio, sono rimandate agli accordi che ne regolano le elezioni, il funzionamento e le modalità di trasferimento ai loro componenti delle garanzie spettanti alle RSA. **Mentre l'art. 48** intitolato "Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro", **rinvia alla contrattazione collettiva la definizione di nuove forme di partecipazione**.

**A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80, con cui è stato abrogato l'art. 10 del d.lgs. n. 29 del 1993**, il quale prevedeva un limite *ratione materiae* circa il diritto d'informazione esercitabile solo relativamente alla qualità dell'ambiente di lavoro e alle misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro, **la materia è stata demandata alla contrattazione collettiva**. **Pertanto, nell'attuale assetto normativo, con il contratto si può, almeno in teoria, prevedere l'informazione per qualsiasi materia, così come illimitate forme di partecipazione**.

Con questa soluzione, il legislatore si è esposto al rischio che la contrattazione collettiva possa "abusare" di tale strumento. **Approfittando della genericità del termine "partecipazione", per esempio, si potrebbero instaurare forme di cogestione, che in passato sono state ampiamente criticate per aver ingenerato comportamenti di favore o clientelari**.

**L'esercizio dei diritti d'informazione e partecipazione spetta in via esclusiva alle RSU, mentre le relative modalità con le quali tali organismi possono esercitarli sono stabiliti dai contratti collettivi**.

**DLvo 30 marzo 2001, N. 165** "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 106 del 9 maggio 2001- S.O. n. 112 (*Rettifica G.U. n. 241 del 16 ottobre 2001*) **Aggiornato sino alla LEGGE 24 dicembre 2007 n°244\_(legge finanziaria 2008) - STRALCIO**

## **TITOLO I Principi generali**

### **Art. 2 Fonti**

(Art. 2, commi da 1 a 3 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 2 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs. n. 80 del 1998, integrato dall'art. 176, comma 2, del D.L.vo 30 giugno 2003, n. 196)

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:

- a. funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità. A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;
- b. ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumersi ai sensi dell'articolo 5, comma 2;
- c. collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;
- d. garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;
- e. armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea.

1.bis. I criteri di organizzazione di cui al presente articolo sono attuati nel rispetto della disciplina in materia di trattamento dei dati personali. **(comma aggiunto dall'art. 176 comma 2 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n° 196)**

2. **I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata**

**non sono ulteriormente applicabili, salvo che la legge disponga espressamente in senso contrario.**

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

### Art. 9

#### Partecipazione sindacale

(Art. 10 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. **I contratti collettivi nazionali disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione** anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

## TITOLO III Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale

### Art. 40

#### Contratti collettivi nazionali e integrativi

(Art. 45 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 15 del d.lgs. n. 470 del 1993 e dall'art. 1 del d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 43 comma 1 del d.lgs. n. 80 del 1998, integrato dall'art.7 comma 4 della L.15.07.2002 n°145, modificato dall'art.14 legge 29.07.2003 n°229, modificato dall'art.1 comma 125 della legge 30.12.2004 n°311)

1. **La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali.**

2. **Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative** ai sensi dell'articolo 43, comma 4, **sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini.** I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. I professionisti degli enti pubblici, già appartenenti alla X qualifica funzionale, e il personale di cui al comma 1 dell'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, costituiscono, senza alcun onere aggiuntivo di spesa a carico delle amministrazioni interessate, unitamente alla dirigenza, in separata sezione, un'area contrattuale autonoma, nel rispetto della distinzione di ruolo e funzioni. Resta fermo per l'area contrattuale della dirigenza del ruolo sanitario quanto previsto dall'articolo 15 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modifiche ed integrazioni. **Agli accordi che definiscono i comparti o le aree contrattuali si applicano le procedure di cui all'articolo 41, comma 6.** Per le figure professionali che, in posizione di elevata responsabilità, svolgono compiti di direzione o che comportano iscrizione ad albi e per gli archeologi e gli storici dell'arte aventi il requisito di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 7 luglio 1988, n. 254, nonché per gli archivisti di stato, i bibliotecari e gli esperti di cui all'articolo 2, comma 1, della medesima legge, che

svolgono compiti tecnico scientifici e di ricerca, sono stabilite discipline distinte nell'ambito dei contratti collettivi di comparto. **(Comma così modificato dall'art.7 comma 4 della L.15.07.2002 n°145, dall'art.14 legge 29.07.2003 n°229 e dall'art.1 comma 125 della legge 30.12.2004 n°311).**

3. **La contrattazione collettiva disciplina**, in coerenza con il settore privato, **la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi, la struttura contrattuale e i rapporti tra i diversi livelli**, le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali**, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. **Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali** o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

4. **Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi** dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

#### Art. 41

##### Poteri di indirizzo nei confronti dell'ARAN

(Art. 46 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 3 del d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato prima dall'art. 44, comma 3 del d.lgs. n. 80 del 1998 e poi dall'art. 55 del d.lgs. n. 300 del 1999; Art. 44, comma 8 del d.lgs. n. 80 del 1998, modificato dall'art.3 DLvo 03.07.2003 n°173)

1. **Le pubbliche amministrazioni esercitano il potere di indirizzo nei confronti dell'ARAN e le altre competenze relative alle procedure di contrattazione collettiva nazionale attraverso le loro istanze associative o rappresentative, le quali danno vita a tal fine a comitati di settore.** Ciascun comitato di settore regola autonomamente le proprie modalità di funzionamento e di deliberazione. **In ogni caso, le deliberazioni assunte in materia di indirizzo all'ARAN o di parere sull'ipotesi di accordo nell'ambito della procedura di contrattazione collettiva di cui all'articolo 47, si considerano definitive e non richiedono ratifica** da parte delle istanze associative o rappresentative delle pubbliche amministrazioni del comparto.

2. **Per le amministrazioni**, le agenzie e le aziende autonome dello Stato, **opera come comitato di settore il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica**, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica nonché, per il sistema scolastico, di concerto con il Ministro della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca e, per il comparto delle Agenzie fiscali, sentiti i direttori delle medesime.. **(Comma così modificato dall'art.3 DLvo 03.07.2003 n°173).**

3. Per le altre pubbliche amministrazioni, un comitato di settore per ciascun comparto di contrattazione collettiva viene costituito:

- a) nell'ambito della Conferenza dei Presidenti delle regioni, per le amministrazioni regionali e per le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI e dell'Unione delle province d'Italia - UPI e dell'Unioncamere, per gli enti locali rispettivamente rappresentati;
- b) nell'ambito della Conferenza dei rettori, per le università;
- c) nell'ambito delle istanze rappresentative promosse, ai fini del presente articolo, dai presidenti degli enti, d'intesa con il Presidente del Consiglio dei ministri tramite il Ministro per la funzione pubblica, rispettivamente per gli enti pubblici non economici e per gli enti di ricerca.
4. Un rappresentante del Governo, designato dal Ministro della sanità, partecipa al comitato di settore per il compatto di contrattazione collettiva delle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale.
5. L'ARAN regola i rapporti con i comitati di settore sulla base di appositi protocolli.
6. **Per la stipulazione degli accordi che definiscono o modificano i comparti o le aree di cui all'articolo 40, comma 2, o che regolano istituti comuni a più comparti o a tutte le pubbliche amministrazioni, le funzioni di indirizzo e le altre competenze inerenti alla contrattazione collettiva sono esercitate in forma collegiale, tramite un apposito organismo di coordinamento dei comitati di settore costituito presso l'ARAN, al quale partecipa il Governo, tramite il Ministro per la funzione pubblica, che lo presiede.**
7. L'ARAN assume, nell'ambito degli indirizzi deliberati dai comitati di settore, iniziative per il coordinamento delle parti datoriali, anche da essa non rappresentate, al fine di favorire, ove possibile, anche con la contestualità delle procedure del rinnovo dei contratti, soluzioni omogenee in settori operativi simili o contigui nel campo dell'erogazione dei servizi.

## Art. 42

### Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro

(Art. 47 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs. n. 396 del 1997)

1. **Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.**
2. **In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30**

**della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dai contratti collettivi.**

3. **In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa** di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, **viene altresì costituito**, con le modalità di cui ai commi seguenti, **un organismo di rappresentanza unitaria del personale** mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. **Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'ARAN e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative** ai sensi dell'articolo 43, **sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni**, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. Per la presentazione delle liste, può essere richiesto a tutte le organizzazioni sindacali promotrici un numero di firme di dipendenti con diritto al voto non superiore al 3 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative fino a duemila dipendenti, e del 2 per cento in quelle di dimensioni superiori.

5. **I medesimi accordi o contratti collettivi possono prevedere che**, alle condizioni di cui al comma 8, **siano costituite rappresentanze unitarie del personale comuni a più amministrazioni di enti di modeste dimensioni** ubicati nel medesimo territorio. Essi **possono altresì prevedere che siano costituiti organismi di coordinamento tra le rappresentanze unitarie del personale** nelle amministrazioni e enti con pluralità di sedi o strutture di cui al comma 8.

6. **I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300**, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui **sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali** delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. **I medesimi accordi possono disciplinare** le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. **Essi possono altresì prevedere** che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto.

8. Salvo che i contratti collettivi non prevedano, in relazione alle caratteristiche del comparto, diversi criteri dimensionali, **gli organismi** di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo **possono essere costituiti**, alle condizioni previste dai commi precedenti, **in**

**ciascuna amministrazione o ente che occupi oltre quindici dipendenti.** Nel caso di amministrazioni o enti con pluralità di sedi o strutture periferiche, **possono essere costituiti anche presso le sedi o strutture periferiche che siano considerate livelli decentrati di contrattazione collettiva dai contratti collettivi nazionali.**

9. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, per la costituzione di rappresentanze sindacali aziendali ai sensi **dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300**, e successive modificazioni ed integrazioni, **la rappresentanza dei dirigenti nelle amministrazioni, enti o strutture amministrative è disciplinata**, in coerenza con la natura delle loro funzioni, **agli accordi o contratti collettivi riguardanti la relativa area contrattuale.**

10. **Alle figure professionali per le quali nel contratto collettivo del comparto sia prevista una disciplina distinta** ai sensi dell'articolo 40, comma 2, **deve essere garantita una adeguata presenza negli organismi di rappresentanza unitaria del personale, anche mediante l'istituzione, tenuto conto della loro incidenza quantitativa e del numero dei componenti dell'organismo, di specifici collegi elettorali.**

11. Per quanto riguarda i diritti e le prerogative sindacali delle organizzazioni sindacali delle minoranze linguistiche, nell'ambito della provincia di Bolzano e della regione Valle d'Aosta, si applica quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58, e dal decreto legislativo 28 dicembre 1989 n. 430.

#### **Art. 43**

##### **Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva**

(Art. 47-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 7 del d.lgs. n. 396 del 1997, modificato dall'art. 44, comma 4 del d.lgs. n. 80 del 1998; Art. 44 comma 7 del d.lgs. n. 80 del 1998, come modificato dall'art. 22, comma 4 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una **rappresentatività non inferiore al 5 per cento**, considerando a tal fine **la media tra il dato associativo e il dato elettorale**. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. **L'ARAN sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente**, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, **che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.**

4. L'ARAN ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i compatti o le aree o che regolano istituti

comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le **confederazioni sindacali** alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

**5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati**, in conformità all'articolo 40, comma 3, **dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.**

6. Agli effetti dell'accordo tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, **le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale** ai sensi dei commi precedenti, **hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività** ai sensi del comma 1, **tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.**

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'ARAN. **I dati relativi alle deleghe** rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'ARAN non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, **controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata**, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. **Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati.** Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'ARAN si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'ARAN un **comitato paritetico**, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. **Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe.** Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. **Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe.** Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso **quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato**, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - CNEL, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al CNEL entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'ARAN e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. **A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati**, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

13. Ai sindacati delle minoranze linguistiche della Provincia di Bolzano e delle regioni Valle D'Aosta e Friuli Venezia-Giulia, riconosciuti rappresentativi agli effetti di speciali disposizioni di legge regionale e provinciale o di attuazione degli Statuti, spettano, eventualmente anche con forme di rappresentanza in comune, i medesimi diritti, poteri e prerogative, previsti per le organizzazioni sindacali considerate rappresentative in base al presente decreto. Per le organizzazioni sindacali che organizzano anche lavoratori delle minoranze linguistiche della provincia di Bolzano e della regione della Val d'Aosta, i criteri per la determinazione della rappresentatività si riferiscono esclusivamente ai rispettivi ambiti territoriali e ai dipendenti ivi impiegati.

#### Art. 44

##### **Nuove forme di partecipazione alla organizzazione del lavoro**

(Art. 48 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 16 del d.lgs. n. 470 del 1993)

1. In attuazione dell'articolo 2, comma 1 lettera a), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, **la contrattazione collettiva nazionale definisce nuove forme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2. **Sono abrogate le norme che prevedono ogni forma di rappresentanza, anche elettiva, del personale nei consigli di amministrazione delle predette amministrazioni pubbliche, nonché nelle commissioni di concorso.** La contrattazione collettiva nazionale indicherà forme e procedure di partecipazione che sostituiranno commissioni del personale e organismi di gestione, comunque denominati.

#### Art. 46

##### **Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni**

(Art. 50, commi da 1 a 12 e 16 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 17 del d.lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs. n. 396 del 1997)

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - ARAN, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. **L'ARAN esercita a livello nazionale**, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, **ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi**. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata.

2. **Le pubbliche amministrazioni possono avvalersi dell'assistenza dell'ARAN ai fini della contrattazione integrativa**. Sulla base di apposite intese, l'assistenza può essere assicurata anche collettivamente ad amministrazioni dello stesso tipo o ubicate nello stesso ambito territoriale. Su richiesta dei comitati di settore, in relazione all'articolazione della contrattazione collettiva integrativa nel comparto ed alle specifiche

esigenze delle pubbliche amministrazioni interessate, possono essere costituite, anche per periodi determinati, delegazioni dell'ARAN su base regionale o pluriregionale.

3. L'ARAN cura le attività di studio, monitoraggio e documentazione necessario all'esercizio della contrattazione collettiva. Predisporre a cadenza trimestrale, ed invia al Governo, ai comitati di settore e alle commissioni parlamentari competenti, un rapporto sull'evoluzione delle retribuzioni di fatto dei pubblici dipendenti. A tal fine l'ARAN si avvale della collaborazione dell'ISTAT per l'acquisizione di informazioni statistiche e per la formulazione di modelli statistici di rilevazione, ed ha accesso ai dati raccolti dal Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica in sede di predisposizione del bilancio dello Stato, del conto annuale del personale e del monitoraggio dei flussi di cassa e relativi agli aspetti riguardanti il costo del lavoro pubblico.

4. Per il monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi nazionali e sulla contrattazione collettiva integrativa, viene istituito presso l'ARAN un apposito osservatorio a composizione paritetica. I suoi componenti sono designati dall'ARAN, dai comitati di settore e dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali.

5. Le pubbliche amministrazioni sono tenute a trasmettere all'ARAN, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale e la indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

6. **Il comitato direttivo dell'ARAN è costituito da cinque componenti** ed è nominato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Il Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, designa tre dei componenti, tra i quali, sentita la Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città, il presidente. Degli altri componenti, uno è designato dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e l'altro dall'ANCI e dall'UPI.

7. **I componenti sono scelti tra esperti di riconosciuta competenza in materia di relazioni sindacali e di gestione del personale, anche estranei alla pubblica amministrazione**, ai sensi dell'articolo 31 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, e del decreto legislativo 29 luglio 1999, n. 303. Il comitato dura in carica quattro anni e i suoi componenti possono essere riconfermati. Il comitato delibera a maggioranza dei componenti. Non possono far parte del comitato persone che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che ricoprano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

8. Per la sua attività, l'ARAN si avvale:

- a. delle risorse derivanti da contributi posti a carico delle singole amministrazioni dei vari comparti, corrisposti in misura fissa per dipendente in servizio. La misura annua del contributo individuale è concordata tra l'ARAN e l'organismo di coordinamento di cui all'articolo 41, comma 6. ed è riferita a ciascun biennio contrattuale;
- b. di quote per l'assistenza alla contrattazione integrativa e per le altre prestazioni eventualmente richieste, poste a carico dei soggetti che se ne avvalgano.

9. La riscossione dei contributi di cui al comma 8 è effettuata:

- a. per le amministrazioni dello Stato direttamente attraverso la previsione di spesa complessiva da iscrivere nell'apposito capitolo dello stato di previsione di spesa della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- b. per le amministrazioni diverse dallo Stato, mediante un sistema di trasferimenti da definirsi tramite decreti del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e, a seconda del comparto, dei Ministri competenti, nonché, per gli aspetti di interesse regionale e locale, previa intesa espressa dalla Conferenza unificata Stato-regioni e Stato-città.

10. **L'ARAN ha personalità giuridica di diritto pubblico.** Ha autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. Affluiscono direttamente al bilancio dell'ARAN i contributi di cui al comma 8. L'ARAN definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria. I regolamenti sono soggetti al controllo del Dipartimento della funzione pubblica da esercitarsi entro quindici giorni dal ricevimento degli stessi. La gestione finanziaria è soggetta al controllo consuntivo della Corte dei conti.

11. **Il ruolo del personale dipendente dell'ARAN è costituito da cinquanta unità, ripartite tra il personale dei livelli e delle qualifiche dirigenziali in base ai regolamenti di cui al comma 10.** Alla copertura dei relativi posti si provvede nell'ambito delle disponibilità di bilancio tramite concorsi pubblici, ovvero mediante assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato, regolati dalle norme di diritto privato.

12. **L'ARAN può altresì avvalersi di un contingente di venticinque unità di personale anche di qualifica dirigenziale proveniente dalle pubbliche amministrazioni rappresentate, in posizione di comando o collocati fuori ruolo.** I dipendenti comandati o collocati fuori ruolo conservano lo stato giuridico ed il trattamento economico delle amministrazioni di provenienza. Ad essi sono attribuite dall'ARAN, secondo le disposizioni contrattuali vigenti, le voci retributive accessorie, ivi compresa la produttività per il personale non dirigente e per i dirigenti la retribuzione di posizione e di risultato. Il collocamento in posizione di comando o di fuori ruolo è disposto secondo le disposizioni vigenti nonché ai sensi dell'articolo 17, comma 14, della legge 15 maggio 1997, n. 127. L'ARAN può utilizzare, sulla base di apposite intese, anche personale direttamente messo a disposizione dalle amministrazioni e dagli enti rappresentati, con oneri a carico di questi. Nei limiti di bilancio, l'ARAN può avvalersi di esperti e collaboratori esterni con modalità di rapporto stabilite con i regolamenti adottati ai sensi del comma 10.

13. Le regioni a statuto speciale e le province autonome possono avvalersi, per la contrattazione collettiva di loro competenza, di agenzie tecniche istituite con legge regionale o provinciale ovvero dell'assistenza dell'ARAN ai sensi del comma 2.

## Art. 47

### Procedimento di contrattazione collettiva

(Art. 51 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 18 del d.lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 4 del d.lgs. n. 396 del 1997 e successivamente modificato dall'art. 14, comma 1 del d.lgs. n. 387 del 1998; Art. 44, comma 6 del d.lgs. n. 80 del 1998, modificato dall'art.17 della legge 28.12.2001 n°448)

1. **Gli indirizzi per la contrattazione collettiva nazionale sono deliberati dai comitati di settore prima di ogni rinnovo contrattuale e negli altri casi in cui è richiesta una attività negoziale dell'ARAN.** Gli atti di indirizzo delle amministrazioni diverse dallo Stato sono sottoposti al Governo che, non oltre dieci giorni, può esprimere le

sue valutazioni per quanto attiene agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica e finanziaria nazionale.

2. L'ARAN informa costantemente i comitati di settore e il Governo sullo svolgimento delle trattative.

3. **Raggiunta l'ipotesi di accordo, l'ARAN acquisisce il parere favorevole del comitato di settore sul testo contrattuale e sugli oneri finanziari diretti e indiretti che ne conseguono a carico dei bilanci delle amministrazioni interessate.** Il comitato di settore esprime, con gli effetti di cui all'articolo 41, comma 1, il proprio parere entro cinque giorni dalla comunicazione dell'ARAN. **Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 2, il parere è espresso dal Presidente del Consiglio dei ministri, tramite il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri.** Per le amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, l'esame delle ipotesi di accordo è effettuato dal competente comitato di settore e dal Presidente del Consiglio dei ministri, che si esprime attraverso il Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei ministri. In caso di divergenza nella valutazione degli oneri e ove il comitato di settore disponga comunque per l'ulteriore corso dell'accordo, resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso dello Stato alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni. **(Comma così modificato dall'art.17 della legge 28.12.2001 n°448).**

4. **Acquisito il parere favorevole sull'ipotesi di accordo,** il giorno successivo l'ARAN trasmette la quantificazione dei costi contrattuali alla Corte dei conti ai fini della certificazione di compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio di cui all'articolo 1-bis della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni ed integrazioni. La Corte dei conti certifica l'attendibilità dei costi quantificati e la loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e può acquisire a tal fine elementi istruttori e valutazioni da tre esperti designati dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. La designazione degli esperti, per la certificazione dei contratti collettivi delle amministrazioni delle regioni e degli enti locali, avviene previa intesa con la Conferenza Stato-regioni e con la Conferenza Stato-città. Gli esperti sono nominati prima che l'ipotesi di accordo sia trasmessa alla Corte dei conti.

5. **La Corte dei conti delibera entro quindici giorni dalla trasmissione della quantificazione dei costi contrattuali,** decorsi i quali la certificazione si intende effettuata positivamente. L'esito della certificazione viene comunicato dalla Corte all'ARAN, al comitato di settore e al Governo. Se la certificazione è positiva, il Presidente dell'ARAN sottoscrive definitivamente il contratto collettivo.

6. **Se la certificazione della Corte dei conti non è positiva,** l'ARAN, sentito il comitato di settore o il Presidente del Consiglio dei ministri, assume le iniziative necessarie per adeguare la quantificazione dei costi contrattuali ai fini della certificazione, ovvero, qualora non lo ritenga possibile, convoca le organizzazioni sindacali ai fini della riapertura delle trattative. Le iniziative assunte dall'ARAN in seguito alla valutazione espressa dalla Corte dei conti sono comunicate, in ogni caso, al Governo ed alla Corte dei conti, la quale riferisce al Parlamento sulla definitiva quantificazione dei costi contrattuali, sulla loro copertura finanziaria e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

7. **La procedura di certificazione dei contratti collettivi deve concludersi entro quaranta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo**, decorsi i quali i contratti sono efficaci, fermo restando che, ai fini dell'esame dell'ipotesi di accordo da parte del Consiglio dei ministri, **il predetto termine puo' essere sospeso una sola volta e per non piu' di quindici giorni, per motivate esigenze istruttorie dei comitati di settore o del Presidente del Consiglio dei ministri**. L'ARAN provvede a fornire i chiarimenti richiesti entro i successivi sette giorni. La deliberazione del Consiglio dei ministri deve comunque essere adottata entro otto giorni dalla ricezione dei chiarimenti richiesti, o dalla scadenza del termine assegnato all'ARAN, fatta salva l'autonomia negoziale delle parti in ordine ad un'eventuale modifica delle clausole contrattuali. In ogni caso i contratti divengono efficaci trascorso il cinquantesimo giorno dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, che e' trasmesso dall'ARAN, corredato della prescritta relazione tecnica, al comitato di settore entro tre giorni dalla predetta sottoscrizione. Resta escluso comunque dall'applicazione del presente articolo ogni onere aggiuntivo a carico del bilancio dello Stato anche nell'ipotesi in cui i comitati di settore delle amministrazioni di cui all'articolo 41, comma 3, non si esprimano entro il termine di cui al comma 3 del presente articolo. **(Comma così sostituito dall'art. 1 comma 548 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 – legge finanziaria 2007)**

8. I contratti e accordi collettivi nazionali di cui all'articolo 40, commi 2 e 3, sono pubblicati nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

#### Art. 49

##### Interpretazione autentica dei contratti collettivi

(Art. 53 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 24 del d.lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. **Quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.** L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 47, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

#### Art. 50

##### Aspettative e permessi sindacali

(Art. 54, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs. n. 29 del 1993, come modificati prima dall'art. 20 del d.lgs. n. 470 del 1993 poi dall'art. 2 del decreto legge n. 254 del 1996, convertito con modificazioni dalla legge n. 365 del 1996, e, infine, dall'art. 44, comma 5 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi **in un apposito accordo, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali rappresentative** ai sensi dell'articolo 43.

2. **La gestione dell'accordo** di cui al comma 1, **ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali** tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, **è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1 agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni**

**ed integrazioni.** Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

4. Oltre ai dati relativi ai permessi sindacali, le pubbliche amministrazioni sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica, del personale dipendente collocato in aspettativa, in quanto chiamato a ricoprire una funzione pubblica elettiva, ovvero per motivi sindacali. I dati riepilogativi dei predetti elenchi sono pubblicati in allegato alla relazione annuale da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

#### TITOLO IV Rapporto di lavoro

##### Art. 51

##### Disciplina del rapporto di lavoro

(Art. 55 del d.lgs. n. 29 del 1993)

1. Il rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è disciplinato secondo le disposizioni degli articoli 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1.
2. **La legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica alle pubbliche amministrazioni a prescindere dal numero dei dipendenti.**

##### Art. 52

##### Disciplina delle mansioni

(Art. 56 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 25 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 15 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai contratti collettivi, ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive. L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione.
2. **Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore:**
  - a. **nel caso di vacanza di posto in organico.** per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4;
  - b. **nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto,** con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

3. **Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.**

4. **Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore.** Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti.

5. **Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggior onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave.**

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano in sede di attuazione della nuova disciplina degli ordinamenti professionali prevista dai contratti collettivi e con la decorrenza da questi stabilita. **I medesimi contratti collettivi possono regolare diversamente gli effetti di cui ai commi 2, 3 e 4.** Fino a tale data, in nessun caso lo svolgimento di mansioni superiori rispetto alla qualifica di appartenenza, può comportare il diritto ad avanzamenti automatici nell'inquadramento professionale del lavoratore.

#### Art. 54

##### Codice di comportamento

(Art. 58-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 26 del d.lgs. n. 546 del 1993 e successivamente sostituito dall'art. 27 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. **Il Dipartimento della funzione pubblica, sentite le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, definisce un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni,** anche in relazione alle necessarie misure organizzative da adottare al fine di assicurare la qualità dei servizi che le stesse amministrazioni rendono ai cittadini.

2. **Il codice è pubblicato nella Gazzetta ufficiale e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione.**

3. **Le pubbliche amministrazioni formulano all'ARAN indirizzi, ai sensi dell'articolo 41, comma 1 e dell'articolo 70, comma 4, affinché il codice venga recepito nei contratti, in allegato,** e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in materia di responsabilità disciplinare.

4. Per ciascuna magistratura e per l'Avvocatura dello Stato, gli organi delle associazioni di categoria adottano un codice etico che viene sottoposto all'adesione degli appartenenti alla magistratura interessata. In caso di inerzia il codice è adottato dall'organo di autogoverno.

5. L'organo di vertice di ciascuna pubblica amministrazione verifica, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43 e le associazioni di utenti e consumatori, l'applicabilità del codice di cui al comma 1, anche per apportare eventuali

integrazioni e specificazioni al fine della pubblicazione e dell'adozione di uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione.

6. **Sull'applicazione dei codici di cui al presente articolo vigilano i dirigenti responsabili di ciascuna struttura.**

7. **Le pubbliche amministrazioni organizzano attività di formazione del personale** per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici di cui al presente articolo.

### Art. 55

#### Sanzioni disciplinari e responsabilità

(Art. 59 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 27 del d.lgs. n. 546 del 1993 e successivamente modificato dall'art. 2 del decreto legge n. 361 del 1995, convertito con modificazioni dalla legge n. 437 del 1995, nonché dall'art. 27, comma 2 e dall'art. 45, comma 16 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. **Per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche.**

2. **Ai dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi primo, quinto e ottavo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.**

3. Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, **la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi.**

4. Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua **l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.** Tale ufficio, su segnalazione del capo della struttura in cui il dipendente lavora, contesta l'addebito al dipendente medesimo, istruisce il procedimento disciplinare e applica la sanzione. **Quando le sanzioni da applicare siano rimprovero verbale e censura, il capo della struttura in cui il dipendente lavora provvede direttamente.**

5. **Ogni provvedimento disciplinare, ad eccezione del rimprovero verbale, deve essere adottato previa tempestiva contestazione scritta dell'addebito al dipendente, che viene sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.** Trascorsi inutilmente quindici giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni.

6. **Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.**

7. **Ove i contratti collettivi non prevedano procedure di conciliazione, entro venti giorni dall'applicazione della sanzione, il dipendente, anche per mezzo di un procuratore o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può impugnarla dinanzi al **collegio arbitrale di disciplina dell'amministrazione in cui****

**lavora.** Il collegio emette la sua decisione entro novanta giorni dall'impugnazione e l'amministrazione vi si conforma. Durante tale periodo la sanzione resta sospesa.

8. **Il collegio arbitrale si compone di due rappresentanti dell'amministrazione e di due rappresentanti dei dipendenti ed è presieduto da un esterno all'amministrazione, di provata esperienza e indipendenza.** Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, stabilisce, sentite le organizzazioni sindacali, le modalità per la periodica designazione di dieci rappresentanti dell'amministrazione e dieci rappresentanti dei dipendenti, che, di comune accordo, indicano cinque presidenti. In mancanza di accordo, l'amministrazione richiede la nomina dei presidenti al presidente del tribunale del luogo in cui siede il collegio. Il collegio opera con criteri oggettivi di rotazione dei membri e di assegnazione dei procedimenti disciplinari che ne garantiscono l'imparzialità.

9. **Più amministrazioni omogenee o affini possono istituire un unico collegio arbitrale** mediante convenzione che ne regoli le modalità di costituzione e di funzionamento nel rispetto dei principi di cui ai precedenti commi.

10. Fino al riordinamento degli organi collegiali della scuola nei confronti del personale ispettivo tecnico, direttivo, docente ed educativo delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative statali si applicano le norme di cui agli articoli da 502 a 507 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

#### Art. 56

##### Impugnazione delle sanzioni disciplinari

(Art. 59-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 28 del d.lgs. n. 80 del 1998)

1. Se i contratti collettivi nazionali non hanno istituito apposite procedure di conciliazione e arbitrato, **le sanzioni disciplinari possono essere impugnate dal lavoratore davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, con le modalità e con gli effetti di cui all'articolo 7, commi sesto e settimo, della legge 20 maggio 1970, n. 300.**

### TITOLO VI Giurisdizione

#### Art. 63

##### Controversie relative ai rapporti di lavoro

(Art. 68 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 33 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 29 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 18 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. **Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro** alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, **ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti.** Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo.

2. Il giudice adotta, nei confronti delle pubbliche amministrazioni, tutti i provvedimenti, di accertamento, costitutivi o di condanna, richiesti dalla natura dei diritti tutelati. Le sentenze con le quali riconosce il diritto all'assunzione, ovvero accerta che l'assunzione è avvenuta in violazione di norme sostanziali o procedurali, hanno anche effetto rispettivamente costitutivo o estintivo del rapporto di lavoro.

3. **Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie relative a comportamenti antisindacali delle pubbliche amministrazioni ai sensi **dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e le controversie**, promosse da organizzazioni sindacali, dall'ARAN o dalle pubbliche amministrazioni, **relative alle procedure di contrattazione collettiva** di cui all'articolo 40 e seguenti del presente decreto.**

4. **Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo** le controversie in materia di **procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi.**

5. Nelle controversie di cui ai commi 1 e 3 e nel caso di cui all'articolo 64, comma 3, **il ricorso per cassazione può essere proposto anche per violazione o falsa applicazione dei contratti e accordi collettivi nazionali** di cui all'articolo 40.

#### Art. 63 bis

##### Intervento dell'ARAN nelle controversie relative ai rapporti di lavoro.

(Articolo aggiunto dall'art.1 comma 134 della legge 30.12.2004 n°311)

1. **L'ARAN può intervenire nei giudizi innanzi al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, aventi ad oggetto le controversie relative ai rapporti di lavoro** alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, **ai fini di garantire la corretta interpretazione e l'uniforme applicazione dei contratti collettivi.** Per le controversie relative al personale di cui all'articolo 3, derivanti dalle specifiche discipline ordinarie e retributive, l'intervento in giudizio può essere assicurato attraverso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze.

#### Art. 64

##### Accertamento pregiudiziale sull'efficacia, validità ed interpretazione dei contratti collettivi

(Art. 68-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 30 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. **Quando per la definizione di una controversia individuale di cui all'articolo 63, è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo nazionale,** sottoscritto dall'ARAN ai sensi dell'articolo 40 e seguenti, **il giudice, con ordinanza non impugnabile, nella quale indica la questione da risolvere, fissa una nuova udienza di discussione non prima di centoventi giorni e dispone la comunicazione, a cura della cancelleria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'ARAN.**

2. **Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, l'ARAN convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto o accordo collettivo, ovvero sulla modifica della clausola controversa.** All'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola si applicano le disposizioni dell'articolo 49. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'ARAN, alla cancelleria del giudice procedente, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 1, in mancanza di accordo, la procedura si intende conclusa.
3. **Se non interviene l'accordo sull'interpretazione autentica o sulla modifica della clausola controversa, il giudice decide con sentenza sulla sola questione di cui al comma 1, impartendo distinti provvedimenti per l'ulteriore istruzione o, comunque, per la prosecuzione della causa. La sentenza è impugnabile soltanto con ricorso immediato per Cassazione, proposto nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione dell'avviso di deposito della sentenza.** Il deposito nella cancelleria del giudice davanti a cui pende la causa di una copia del ricorso per cassazione, dopo la notificazione alle altre parti, determina la sospensione del processo.
4. **La Corte di cassazione, quando accoglie il ricorso a norma dell'articolo 383 del codice di procedura civile, rinvia la causa allo stesso giudice che ha pronunciato la sentenza cassata.** La riassunzione della causa può essere fatta da ciascuna delle parti entro il termine perentorio di sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza di cassazione. In caso di estinzione del processo, per qualsiasi causa, la sentenza della Corte di cassazione conserva i suoi effetti.
5. **L'ARAN e le organizzazioni sindacali firmatarie possono intervenire nel processo anche oltre il termine previsto dall'articolo 419 del codice di procedura civile e sono legittimate, a seguito dell'intervento alla proposizione dei mezzi di impugnazione delle sentenze che decidono una questione di cui al comma 1. Possono, anche se non intervenute, presentare memorie nel giudizio di merito ed in quello per cassazione.** Della presentazione di memorie è dato avviso alle parti, a cura della cancelleria.
6. In pendenza del giudizio davanti alla Corte di cassazione, possono essere sospesi i processi la cui definizione dipende dalla risoluzione della medesima questione sulla quale la Corte è chiamata a pronunciarsi. **Intervenuta la decisione della Corte di cassazione, il giudice fissa, anche d'ufficio, l'udienza per la prosecuzione del processo.**
7. **Quando per la definizione di altri processi è necessario risolvere una questione di cui al comma 1 sulla quale è già intervenuta una pronuncia della Corte di cassazione e il giudice non ritiene di uniformarsi alla pronuncia della Corte, si applica il disposto del comma 3.**
8. **La Corte di cassazione, nelle controversie di cui è investita ai sensi del comma 3, può condannare la parte soccombente,** a norma dell'articolo 96 del codice di procedura civile, **anche in assenza di istanza di parte.**

## Art. 65

### Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali

(Art. 69 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 34 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 31 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato prima dall'art. 19, commi da 3 a 6 del d.lgs. n. 387 del 1998 e poi dall'art. 45, comma 22 della legge n. 448 del 1998)

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 63, **il tentativo obbligatorio di conciliazione** di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile si svolge con le procedure previste dai contratti collettivi, ovvero davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 66, secondo le disposizioni dettate dal presente decreto.
2. **La domanda giudiziale** diventa procedibile trascorsi novanta giorni dalla promozione del tentativo di conciliazione.
3. **Il giudice che rileva che non è stato promosso il tentativo di conciliazione secondo le disposizioni di cui all'articolo 66, commi 2 e 3, o che la domanda giudiziale è stata proposta prima della scadenza del termine di novanta giorni dalla promozione del tentativo, sospende il giudizio e fissa alle parti il termine perentorio di sessanta giorni per promuovere il tentativo di conciliazione.** Si applica l'articolo 412-bis, commi secondo e quinto, del codice di procedura civile. **Espletato il tentativo di conciliazione o decorso il termine di novanta giorni, il processo può essere riassunto entro il termine perentorio di centottanta giorni. La parte contro la quale è stata proposta la domanda in violazione** dell'articolo 410 del codice di procedura civile, con l'atto di riassunzione o con memoria depositata in cancelleria almeno dieci giorni prima dell'udienza fissata, **può modificare o integrare le proprie difese e proporre nuove eccezioni processuali e di merito, che non siano rilevabili d'ufficio.** Ove il processo non sia stato tempestivamente riassunto, il giudice dichiara d'ufficio l'estinzione del processo con decreto cui si applica la disposizione di cui all'articolo 308 del codice di procedura civile.
4. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, di intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, provvede, mediante mobilità volontaria interministeriale, a dotare le **Commissioni di conciliazione territoriali** degli organici indispensabili per la tempestiva realizzazione del tentativo obbligatorio di conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato.

## Art. 66

### Collegio di conciliazione

(Art. 69-bis del d.lgs. n. 29 del 1993, aggiunto dall'art. 32 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall'art. 19, comma 7 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. Ferma restando la facoltà del lavoratore di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, **il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'articolo 65 si svolge, con le procedure di cui ai commi seguenti, dinanzi ad un collegio di conciliazione istituito presso la Direzione provinciale del lavoro nella cui circoscrizione si trova l'ufficio cui il lavoratore è addetto, ovvero era addetto al momento della cessazione del rapporto.** Le medesime procedure si applicano, in quanto compatibili, se il tentativo di conciliazione è promosso dalla pubblica amministrazione. **Il collegio di conciliazione è composto dal direttore della Direzione**

o da un suo delegato, che lo presiede, da un rappresentante del lavoratore e da un rappresentante dell'amministrazione.

2. **La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal lavoratore, è consegnata alla Direzione presso la quale è istituito il collegio di conciliazione competente o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura dello stesso lavoratore all'amministrazione di appartenenza.**

3. **La richiesta deve precisare:**

- a. l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il lavoratore è addetto;
- b. il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c. l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
- d. la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

4. **Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del lavoratore, deposita presso la Direzione osservazioni scritte.** Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito, il Presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il lavoratore può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato. **Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.**

5. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal lavoratore, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo. **Alla conciliazione non si applicano le disposizioni dell'articolo 2113, commi, primo, secondo e terzo del codice civile.**

6. Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

7. **Nel successivo giudizio sono acquisiti, anche di ufficio, i verbali concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Il giudice valuta il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa ai fini del regolamento delle spese.**

8. **La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, in adesione alla proposta formulata dal collegio di cui al comma 1, ovvero in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, del codice di procedura civile, non può dar luogo a responsabilità amministrativa.**

**TITOLO VII Disposizioni diverse e norme transitorie finali****CAPO I Disposizioni diverse****Art. 68****Aspettativa per mandato parlamentare**

(Art. 71, commi da 1 a 3 e 5 del d.lgs. n. 29 del 1993)

1. **I dipendenti delle pubbliche amministrazioni eletti al Parlamento nazionale, al Parlamento europeo e nei Consigli regionali sono collocati in aspettativa senza assegni per la durata del mandato.** Essi possono optare per la conservazione, in luogo dell'indennità parlamentare e dell'analogo indennità corrisposta ai consiglieri regionali, del trattamento economico in godimento presso l'amministrazione di appartenenza, che resta a carico della medesima.
2. Il periodo di aspettativa è utile ai fini dell'anzianità di servizio e del trattamento di quiescenza e di previdenza.
3. **Il collocamento in aspettativa ha luogo all'atto della proclamazione degli eletti;** di questa le Camere ed i Consigli regionali danno comunicazione alle amministrazioni di appartenenza degli eletti per i conseguenti provvedimenti.
4. **Le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui ai commi 1, 2 e 3.**

**CAPO II Norme transitorie e finali****Art. 69****Norme transitorie**

(Art. 25, comma 4 del d.lgs. n. 29 del 1993; art. 50, comma 14 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito prima dall'art. 17 del d.lgs. n. 470 del 1993 e poi dall'art. 2 del d.lgs. n. 396 del 1997; art. 72, commi 1 e 4 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti dall'art. 36 del d.lgs. n. 546 del 1993; art. 73, comma 2 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 37 del d.lgs. n. 546 del 1993; art. 28, comma 2 del d.lgs. n. 80 del 1998; art. 45, commi 5, 9, 17 e 25 del d.lgs. n. 80 del 1998, come modificati dall'art. 22, comma 6 del d.lgs. n. 387 del 1998; art. 24, comma 3 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. **Salvo che per le materie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421, gli accordi sindacali recepiti in decreti del Presidente della Repubblica in base alla legge 29 marzo 1983, n. 93, e le norme generali e speciali del pubblico impiego, vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate, costituiscono, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro, la disciplina di cui all'articolo 2, comma 2. Tali disposizioni sono inapplicabili a seguito della stipulazione dei contratti collettivi del quadriennio 1994-1997, in relazione ai soggetti e alle materie dagli stessi contemplati. Tali disposizioni cessano in ogni caso di produrre effetti dal momento della sottoscrizione, per ciascun ambito di riferimento, dei contratti collettivi del quadriennio 1998-2001.**
2. In attesa di una nuova regolamentazione contrattuale della materia, resta ferma per i dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, la disciplina vigente in materia di trattamento di fine rapporto.

3. **Il personale delle qualifiche ad esaurimento di cui agli articoli 60 e 61 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1972, n. 748, e successive modificazioni ed integrazioni, e quello di cui all'articolo 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88, i cui ruoli sono contestualmente soppressi dalla data del 21 febbraio 1993, conserva le qualifiche ad personam. A tale personale sono attribuite funzioni vicarie del dirigente e funzioni di direzione di uffici di particolare rilevanza non riservati al dirigente, nonché compiti di studio, ricerca, ispezione e vigilanza ad esse delegati dal dirigente. Il trattamento economico è definito tramite il relativo contratto collettivo.**

**4. La disposizione di cui all'articolo 56, comma 1, si applica, per ciascun ambito di riferimento, a far data dalla entrata in vigore dei contratti collettivi del quadriennio contrattuale 1998-2001.**

5. Le disposizioni di cui all'articolo 22, commi 17 e 18, della legge 29 dicembre 1994, n. 724, continuano ad applicarsi alle amministrazioni che non hanno ancora provveduto alla determinazione delle dotazioni organiche previa rilevazione dei carichi di lavoro.

6. Con riferimento ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 2, comma 3, del presente decreto, non si applica l'articolo 199 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.

7. **Sono attribuite al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, le controversie di cui all'articolo 63 del presente decreto, relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro successivo al 30 giugno 1998. Le controversie relative a questioni attinenti al periodo del rapporto di lavoro anteriore a tale data restano attribuite alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo solo qualora siano state proposte, a pena di decadenza, entro il 15 settembre 2000.**

8. Fino all'entrata in vigore della nuova disciplina derivante dal contratto collettivo per il comparto scuola, relativo al quadriennio 1998-2001, continuano ad applicarsi al personale della scuola le procedure di cui all'articolo 484 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297.

9. **Per i primi due bandi successivi alla data del 22 novembre 1998, relativi alla copertura di posti riservati ai concorsi di cui all'articolo 28, comma 2, lettera b, del presente decreto, con il regolamento governativo di cui al comma 3, del medesimo articolo è determinata la quota di posti per i quali sono ammessi soggetti anche se non in possesso del previsto titolo di specializzazione.**

10. Sino all'applicazione dell'articolo 46, comma 12, l'ARAN utilizza personale in posizione di comando e fuori ruolo nei limiti massimi delle tabelle previste dal decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, come modificato dall'articolo 8, comma 4, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

11. **In attesa di una organica normativa nella materia, restano ferme le norme che disciplinano, per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, l'esercizio delle professioni per le quali sono richieste l'abilitazione o l'iscrizione ad ordini o albi professionali.** Il personale di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni ed integrazioni, può iscriversi, se in possesso dei prescritti requisiti, al relativo ordine professionale.

## Art. 71

### Disposizioni inapplicabili a seguito della sottoscrizione di contratti collettivi

1. Ai sensi dell'art. 69, comma 1, secondo periodo, **a seguito della stipulazione dei contratti collettivi per il quadriennio 1994-1997, cessano di produrre effetti per ciascun ambito di riferimento le norme di cui agli allegati A) e B) al presente decreto, con le decorrenze ivi previste**, in quanto contenenti le disposizioni espressamente disapplicate dagli stessi contratti collettivi. Rimangono salvi gli effetti di quanto previsto dallo stesso comma 1 dell'articolo 69, con riferimento all'inapplicabilità delle norme incompatibili con quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale.
2. Per il personale delle Regioni ed autonomie locali, cessano di produrre effetti, a seguito della stipulazione dei contratti collettivi della tornata 1998-2001, le norme contenute nell'allegato C), con le decorrenze ivi previste.
3. **Alla fine della tornata contrattuale 1998-2001 per tutti i comparti ed aree di contrattazione verranno aggiornati gli allegati del presente decreto**, ai sensi dell'articolo 69, comma 1, ultimo periodo. **La contrattazione relativa alla tornata contrattuale 1998-2001, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, provvederà alla disapplicazione espressa delle disposizioni generali o speciali del pubblico impiego, legislative o recepite in decreto del Presidente della Repubblica**, che risulteranno incompatibili con la stipula dei contratti collettivi nazionali o dei contratti quadro.

**LEGGE 29 Marzo 1983, n. 93 - TITOLO III TUTELA SINDACALE DEL PUBBLICO IMPIEGO - Aggiornata sino alla G.U. 31.01.2006****TITOLO III Tutela sindacale del pubblico impiego****23. Estensione delle norme di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300.****Articolo abrogato**

[Ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al precedente articolo 1 si applicano le disposizioni degli articoli 1, 3, 8, 9 e 11, nonché degli articoli 14, 15, 16, primo comma, e 17 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Si applicano, altresì, nel rispetto della normativa riguardante l'amministrazione di appartenenza, le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge citata.

Con norme da emanarsi in base agli accordi sindacali di cui ai precedenti articoli della presente legge, si provvederà ad applicare, nella materia del pubblico impiego, i principi di cui agli articoli 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 e 27 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché degli articoli 29 e 30 della legge medesima] (4/a).

-----  
(4/a) **Articolo abrogato** dall'art. 74, D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e dall'art. 72, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

**CCNQ PER TUTTI I COMPARTI ED AREE DI CONTRATTAZIONE**

- **Si rimanda al testo coordinato, pubblicato separatamente.**

**CCNL DI COMPARTO**

- **Si rimanda al testo coordinato, pubblicato separatamente.**