

I Sterusa

I Stemma

T I T O L O I

Della libertà e dignità dei lavoratori

Articolo 1

Libertà di pensiero

Tutti i lavoratori hanno diritto, nei locali dell'impresa dove prestano la propria opera, di professare il proprio pensiero, nonchè di manifestarlo in qualsiasi forma che sia compatibile con il normale svolgimento dell'attività aziendale.

Articolo 2

Guardie giurate

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del T.U. approvato con R.D. 18 giugno 1931, n.773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire al la vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al comma precedente le quali non possono accedere a questi fini nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa.

E' fatto inoltre divieto alle guardie giurate di intervenire, nell'esercizio della vigilanza, in ordine a fatti che costituiscano motivo per l'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo che tali sanzioni colpiscano fatti lesivi del patrimonio aziendale.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata degli obblighi di cui al presente articolo, l'Ispettorato del lavoro ne promuove presso il Questore la sospensione dal servizio.

Articolo 3

Impianti audiovisivi

L'installazione di impianti audiovisivi che comportino controlli anche indiretti dell'attività dei lavoratori può aver luogo soltanto previo accordo con le organizzazioni sindacali aziendali ovvero, in assenza di queste, con la Commissione interna.

Articolo 4

Assenze per malattia

Il controllo delle assenze per malattia può essere eseguito solo da apposito sanitario il cui nominativo deve preventivamente essere comunicato dal datore di lavoro alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ovvero, in mancanza di queste, all'Ispettorato del Lavoro.

Ove le risultanze dell'accertamento compiuto dal sanitario di cui al comma precedente siano in contrasto con la certificazione rilasciata dal medico di fiducia del lavoratore, il datore di lavoro o il lavoratore possono, fatte salve le analoghe procedure stabilite dai contratti collettivi di lavoro, promuovere, tramite l'Ispettorato del lavoro, la costituzione di un collegio medico formato da un sanitario designato dal lavoratore, da uno designato dal datore di lavoro e da un terzo nominato dall'Ispettorato del Lavoro.

Articolo 5

Perquisizioni personali

Articolo 6

La perquisizione sulla persona del lavoratore non è ammessa che laddove tale tipo di controllo sia indispensabile in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In ogni caso la perquisizione potrà essere effettuata soltanto a condizione che essa sia eseguita alla uscita dai luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvenga con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali può essere disposta la perquisizione nonchè, ferme restando le condizioni di cui al 2° comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le organizzazioni sindacali aziendali ovvero, in assenza di queste ultime con la Commissione interna. In mancanza di tali accordi, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro.

Il datore di lavoro, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere nei trenta giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisce mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della M.O., di un collegio di conciliazione ed arbitrato.

Le sanzioni disciplinari si prescrivono con il decorso di due anni dalla loro applicazione.

Articolo 6

Sanzioni disciplinari

In mancanza di disposizioni contenute nei contratti collettivi di lavoro, anche aziendali, il datore di lavoro deve stabilire e portare a conoscenza dei lavoratori dipendenti, mediante affissione nell'interno dell'azienda, in luogo accessibile a tutti i lavoratori interessati, le sanzioni disciplinari, le infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata, nonché le procedure di contestazione delle stesse.

In ogni caso, la multa non può essere disposta per un importo superiore a tre ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di 5 giorni; inoltre, 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, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere nei trenta giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della M.O., di un collegio di conciliazione ed arbitrato.

Le sanzioni disciplinari si prescrivono con il decorso di due anni dalla loro applicazione.

T I T O L O I I

Della libertà sindacale

Articolo 7

Atti discriminatori

E' 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 o recargli pregiudizio con qualsiasi voglia altro mezzo in ragione della sua affiliazione sindacale nonchè in ragione dell'esercizio del diritto di sciopero.

Articolo 8

Sindacati di comodo

E' fatto divieto agli imprenditori e alle associazioni di imprenditori di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori al fine di porle sotto il loro controllo.

Le disposizioni di cui al Titolo III della presente legge non si applicano alle associazioni di cui al primo comma.

Articolo 9

Trattamenti economici collettivi discriminatori

Sono estesi di diritto a tutti i lavoratori i trattamenti economici collettivi di migliore favore, aventi carattere esclusivamente discriminatorio, concessi dall'imprenditore soltanto ad una parte di essi.

Articolo 10

Licenziamenti di rappresaglia

Si presume intimato in violazione dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604 il licenziamento dei dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, quando il datore di lavoro non abbia fornito la prova della giusta causa o del giustificato motivo.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano, salve le disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro, ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, i cui nominativi siano stati previamente comunicati alla direzione dell'azienda, in numero non superiore a:

a) un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 300 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) due dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 2.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 3.000 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, salvo, in ogni caso, il numero minimo di cui alla precedente lettera b) .

Articolo 11

Reintegrazione coattiva nel posto di lavoro del dirigente
licenziato per rappresaglia sindacale.

Articolo 12

Quando il licenziamento dei dirigenti di cui all'articolo precedente sia stato impugnato a norma dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, in qualunque stato e grado del giudizio di merito, può, su istanza congiunta del lavoratore e della organizzazione sindacale, ordinare, con decreto motivato, sentito il datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

Il decreto può essere revocato con la decisione del merito.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto di cui al primo comma è punito a norma dell'art. 650 Cod. Pen. .

T I T O L O I I I

Dell'attività sindacale

Articolo 12

Costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Le disposizioni del presente Titolo si applicano, entro i limiti di cui al successivo articolo 25, alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, costituite, secondo le norme interne dalle Associazioni sindacali, nell'ambito di ogni unità produttiva, ad iniziativa :

- a) delle Associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- b) delle Associazioni sindacali, non affiliate alle predette Confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro applicati nella unità produttiva.

Articolo 13

A s s e m b l e a

I lavoratori di ogni unità produttiva hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro e in locali messi a disposizione dall'imprenditore, nell'impresa o nelle immediate vicinanze di essa.

Le riunioni sono indette, secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate al datore di lavoro singolarmente o congiuntamente dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali nell'unità produttiva.

Alle riunioni possono partecipare non più di due dirigenti per ciascun sindacato cui appartiene la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

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

Articolo 14

R e f e r e n d u m

Il datore di lavoro deve consentire, fuori dell'orario di lavoro, lo svolgimento di referendum indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori appartenenti alle categorie per le quali le stesse sono organizzate nella unità produttiva.

Articolo 15

Permessi retribuiti

Il lavoratore che ricopre la carica di dirigente sindacale, ai sensi dell'art. 10, ha diritto, per l'espletamento del suo mandato, a permessi retribuiti in misura non inferiore a otto ore mensili.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma precedente deve darne comunicazione scritta all'imprenditore almeno tre giorni prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Articolo 16

Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali di cui all'art. 10 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 sei giorni per anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta all'imprenditore almeno tre giorni prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale o l'associazione sindacale di appartenenza.

Articolo 17

Diritto di affissione

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di utilizzare all'interno dell'azienda appositi spazi, in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, posti a loro disposizione dall'imprenditore per l'affissione di pubblicazioni, testi o comunicati inerenti all'attività sindacale.

Articolo 18

Contributi sindacali

Le Associazioni sindacali dei lavoratori che hanno costituito le Rappresentanze di cui all'articolo 12 hanno diritto di riscuotere tramite ritenuta sul salario i contri
buti sindacali che i lavoratori intendono loro versare con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavo
ratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende ove non si applicano i contratti col
lettivi di lavoro, il lavoratore può, comunque, chiedere il versamento del contributo sindacale all'Associazione dallo stes
so indicata.

Articolo 19

Locali delle Rappresentanze Sindacali Aziendali

Il datore di lavoro nelle imprese con almeno 300 dipendenti pone a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, almeno un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

T I T O L O I V

Disposizioni varie e generali

Articolo 20

Repressione della condotta antisindacale

E' vietata ogni azione od omissione del datore di lavoro volta ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero.

Su ricorso di una rappresentanza sindacale aziendale ovvero degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali, il Pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, sentite le parti quando ciò sia possibile o assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al comma precedente, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti, disponendo i provvedimenti all'uopo necessari e fissando in pari tempo al datore di lavoro un termine perentorio entro il quale può promuovere opposizione davanti al Tribunale.

In caso di mancato accoglimento del ricorso, il Pretore, con ordinanza rimette le parti al giudice competente fissando un termine perentorio per la riassunzione.

L'Autorità Giudiziaria ordina la pubblicazione del decreto di cui al 2° comma, salvo opposizione, o della sentenza che conclude il giudizio instaurato a norma del 3° comma del presente articolo nella stampa periodica nazionale e in quella del luogo dove si è svolta la controversia.

Il datore di lavoro che non ottemperi al decreto anche soggetto ad opposizione, di cui al 2° comma, o alla sentenza, anche soggetta a gravame, pronunciata nel giudizio instaurato a norma del 3° comma del presente articolo, è punito a norma dell'art. 650 Cod. Pen.

Articolo 21

Estensione ai dirigenti provinciali e nazionali delle disposizioni di cui agli articoli 15 e 16

Le norme di cui agli articoli 15 e 16 della presente legge sono estese ai dirigenti provinciali e nazionali delle associazioni di cui all'articolo 12.

Articolo 22

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 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.

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

Articolo 23

Rappresentanza del datore di lavoro

Nei casi in cui la presente legge prevede la stipulazione di accordi aziendali, il datore di lavoro può farsi rappresentare dall'Associazione sindacale alla quale è iscritto o conferisca mandato.

T I T O L O V

Disposizioni finali e penali

Articolo 24

Campo di applicazione

Per le aziende industriali e commerciali, gli articoli 10 e 11 del Titolo II e gli articoli 15 e 16 del Titolo III si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupi più di 35 dipendenti. Le altre disposizioni del Titolo III si applicano alle unità produttive che occupano più di 20 dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle aziende che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 35 o di 20 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

N o t a: Dovrà valutarsi la definizione del campo di applicazione della legge per quanto riguarda: le aziende agricole; il personale a bordo delle aziende di navigazione.