

Testo Unico sulla Rappresentanza

Confindustria – Cgil, Cisl e Uil

Roma, 10 gennaio 2014

Indice:

- PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

- PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.

- PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

- PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell' inadempimento.

- CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

PARTE PRIMA:

MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo.

Il contributo associativo non potrà essere inferiore ad un valore percentuale di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare in vigore, nel mese di gennaio di ciascun anno, che ogni singolo ccnl individuerà.

Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.

Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al Cnel.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.

In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio – dicembre di ogni anno.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.

I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).

L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a..ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d’Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell’anno successivo a quello della rilevazione e, per l’anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.

Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ccnl, in base all’ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda

Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;
- b) alla scadenza della rsa, l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.

In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Premessa

Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.

Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.

1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti

Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u.

con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011.

Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

8. Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u..

Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

2. Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione

dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.

5. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

10. Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a

fianco del nome del candidato preferito, ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

13. Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali).

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u.

La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

PARTE TERZA:

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo

Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal Cnel.

Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del presente accordo.

Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa.

Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.

In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere

sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO

Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.

Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto.

I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.

Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.

I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.

Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.

La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e

di relazioni industriali. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.


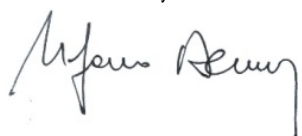
La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.


Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.

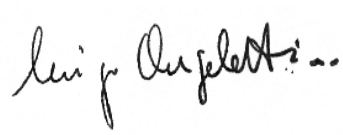
Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CONFINDUSTRIA

CGIL 

CISL 

UIL 



Politiche Industria Contrattazione
Sviluppo Sostenibile Agricoltura Cooperazione

NOTA ILLUSTRATIVA DEL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA

Nella serata del 10 gennaio è stato sottoscritto il Testo Unico sulla Rappresentanza tra CGIL CISL UIL e Confindustria.

E' stato definito "Testo Unico" in quanto da sistematicità al complessivo insieme della contrattazione, individuandone con precisione gli attori le modalità di realizzazione e la certezza e esigibilità delle intese, attraverso la definizione delle modalità di misurazione della rappresentanza nazionale, la regolamentazione delle rappresentanze in azienda, la fissazione delle condizioni per la validità dei contratti nazionali ed aziendali, la previsione di procedure di raffreddamento e le clausole sulle conseguenze per il mancato rispetto alle intese raggiunte.

Vengono cioè portate in un unico ambito le previsioni del 31 maggio 2013, del 28 giugno 2011, viene adattato l'Accordo del dicembre del '93, in un unico testo che ha al suo interno coerenza e sistematicità.

L'obiettivo che ci siamo posti è quello di rendere più agevole la conclusione dei contratti nazionali e aziendali per i quali i tavoli negoziali sovente registrano gli interlocutori più eterogeni, non si hanno regole relativamente alla loro conclusione ed efficacia, si assiste a iniziative di disconoscimento ed azioni di contrasto che ne rendono complicata e incerta la applicabilità.

Il Testo Unico si compone di quattro parti:

- 1) Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria;
- 2) Regolamentazione delle rappresentanze in azienda;
- 3) Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale;
- 4) Disposizioni relative alle clausole ed alle procedure di raffreddamento ed alle clausole sulle conseguenze degli inadempimenti.

Vi sono poi le clausole transitorie e finali.

Diamo di seguito una illustrazione delle principali modifiche apportate rispetto alla situazione ad oggi già delineata.

Parte prima

- **"Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria"**.
 - a) Ambito di applicazione

Si dà attuazione al primo capitolo dell'Accordo del 31 maggio 2013, stabilendo anzitutto che il riconoscimento della rappresentanza non è riservato solo a CGIL CISL UIL, ma a tutte le Organizzazioni Sindacali che siano firmatarie dell'Accordo del 28 giugno 2011, dell'Accordo del 31 maggio 2013 e dell'attuale Testo Unico sulla Rappresentanza.

Il Processo di rilevazione è quindi aperto, ma a condizione che ci si vincoli alle regole esistenti e a quelle oggi definite col Testo Unico.

b) Rilevazione delle deleghe.

La rilevazione del numero degli iscritti avverrà in ogni azienda da parte del datore di lavoro, prescindendo dal numero dei dipendenti, mediante la dichiarazione (Uniemens) all'INPS.

La "delega" sarà l'unico elemento che porterà alla rilevazione ed alla certificazione e vengono quindi eliminate altre modalità di adesione del lavoratore.

Viene previsto che la delega non possa essere inferiore ad un minimo, che sarà individuato da ogni singolo CCNL, al fine di impedire forme di dumping associativo.

Non si è intervenuti sul tema della delega con valenza annuale o interrompibile in qualunque momento; il tutto viene rimesso ai singoli contratti, viene solo stabilito che ai fini della rilevazione per la rappresentanza la revoca avrà effetto al termine del mese nel quale viene notificata al datore di lavoro.

Poiché la rilevazione degli iscritti avviene con riferimento a ogni singolo contratto, ad ognuno di questi verrà attribuito un codice che andrà indicato dalla azienda nella dichiarazione Uniemens.

Nella stessa dichiarazione andrà indicata la Organizzazione di categoria a cui il lavoratore è iscritto, anche in questo caso tramite un codice che verrà attribuito ad ogni Organizzazione.

Potrà quindi verificarsi che in una stessa azienda nella quale si applichino più contratti vi siano più codici contrattuali, come pure più codici sindacali rispondenti a Organizzazioni, anche appartenenti alla stessa Confederazione, in relazione al contratto applicato ai diversi lavoratori.

L'azienda con più di 15 dipendenti dovrà anche indicare nella dichiarazione se al proprio interno non sono state elette RSU oppure se nominate RSA o non sia presente alcuna forma di rappresentanza, ai fini in questi ultimi due casi del computo degli iscritti come voti, come più avanti specificato.

L'INPS elaborerà annualmente, entro il 31/12 di ogni anno, il dato, per ciascun contratto e per ciascuna Organizzazione di categoria, dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili per dodici (per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relativa anche al secondo trimestre) e lo trasmetterà al CNEL per la successiva ~~e/e~~ ponderazione con i voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

c) Rilevazione dei voti.

Per ogni singola azienda in cui siano elette le RSU la Commissione elettorale in occasione delle elezioni provvederà ad inviare il verbale elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti.

Ciò vale sia per le RSU che verranno elette in futuro che per quelle già elette ad oggi. Si riconferma l'Istituto del Comitato Provinciale dei Garanti previsto dall'accordo del dicembre 1993, anche se si lascia aperta la possibilità di un analogo organismo costituito per lo scopo.

Il Comitato Provinciale dei Garanti assommerà il numero dei voti ricevuti nelle elezioni RSU al 31 luglio di ogni anno per ciascuna Organizzazione di categoria e li trasmetterà al CNEL.

Viene poi previsto che per le aziende in cui non siano presenti RSU ma siano nominate RSA o non vi sia alcuna forma di rappresentanza, i dati degli iscritti, per ciascun contratto e per ciascuna Organizzazione di categoria, siano comunicati al CNEL che provvederà a sommarli ai voti ricevuti nelle elezioni delle RSU ai fini della determinazione della percentuale di rappresentanza di ognuno.

Infatti per l'azienda in cui sono presenti le RSU si rilevano separatamente con le modalità riportate sia gli iscritti che i voti ricevuti, mentre questo non è possibile per le aziende in cui non ci siano RSU.

Si è quindi ritenuto, come previsto nell'Accordo del 31 maggio 2013, di considerare in queste aziende gli iscritti anche come voti, dando omogeneità all'insieme.

d) Definizione dell'indice di rappresentatività per ciascuna Organizzazione di categoria.

Il CNEL provvederà a determinare la percentuale degli iscritti di ciascuna Organizzazione di categoria sul numero complessivo dei iscritti per ciascun contratto. Il raffronto avverrà quindi iscritti su totale degli iscritti (e non sul totale dei lavoratori).

Sempre per ogni singolo contratto il CNEL provvederà a determinare la percentuale di ogni Organizzazione di categoria sul numero complessivo dei voti ricevuti nelle elezioni delle RSU, cui si sommano gli iscritti delle aziende in cui vi siano RSA o non siano presenti forme di rappresentanza. Il raffronto avverrà quindi tra voti ricevuti sul totale dei voti espressi (e non sul totale dei lavoratori).

Verranno quindi determinate due percentuali distinte, con un peso ciascuna del 50% dalla cui media il CNEL, entro il mese di aprile di ogni anno, determinerà, per ogni contratto, l'indice di rappresentatività di ogni Organizzazione Nazionale di categoria.

Questo indice verrà comunicato entro maggio alle Parti stipulanti per ogni singolo CCNL.

Tale dato sarà utile sia per la determinazione della soglia del 5% per la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale, sia per la definizione del 50% + 1 che vale per la stipula dei rinnovi contrattuali nonché per la presentazione delle piattaforme (per il 2015 per le piattaforme dei CCNL che scadono dal novembre 2015).

Parte seconda

- "Regolamentazione delle rappresentanze in azienda"

Questa parte riprende ed adatta la disciplina dell'Accordo del 20 dicembre 1993 alle intese confederali del 31 maggio 2013.

Nella sezione prima vengono anzitutto determinate le regole generali per la rappresentanza in azienda.

Il tema di fondo è quello della costituzione delle RSA e del passaggio alle RSU, fermo restando che si stabilisce che in ogni azienda non possano coesistere le due forme, ma debba essere adottata una sola forma di rappresentanza (o l'una o l'altra).

Viene quindi evidenziata la possibilità di nomina delle RSA (e per noi non poteva essere diversamente in relazione all'art. 19 della legge 300) sia per le aziende attuali che per quelle nuove che verranno costituite.

Per le aziende sopra i 15 dipendenti ove non sia stata costituita alcuna forma di rappresentanza (quindi anche per le aziende nuove) si pongono due ulteriori punti di riferimento.

Il primo è quello per cui, stante il fatto che le Organizzazioni abilitate a stipulare il contratto nazionale, a seguito del raggiungimento del 5%, potrebbero essere più numerose delle attuali, il costo aziendale per le RSA non sia superiore a quello che si avrebbe a seguito di elezione delle RSU.

Il secondo è che alla scadenza delle RSA le Organizzazioni che rappresentino il 50% + 1 a livello nazionale (e quindi non nella singola azienda) possano decidere di passare alle elezioni delle RSU.

Per questo ultimo aspetto vale il criterio della rappresentanza nazionale ad evitare che singole situazioni aziendali possano avere la meglio su criteri più ampi e generali.

Si prevede infine che in caso di trasferimento di ramo d'azienda, qualora ciò ~~se~~ muti in modo rilevante la composizione delle unità produttive (sia quelle di partenza che quella di arrivo), si proceda ad elezione della nuova RSU entro 3 mesi.

La sezione seconda tratta delle modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU.

1) Iniziativa

L'iniziativa di costituzione delle RSU è riservata alle Organizzazioni aderenti alle Confederazioni che abbiano sottoscritto tutte le intese, (quella di giugno 2011, del maggio 2013 e il presente Testo Unico).

Si precisa come computare i part-time e i tempi determinati nella determinazione della soglia dei 15 dipendenti. I primi in proporzione all'orario contrattuale e per i secondi in proporzione alla durata del loro rapporto di lavoro su una media di due anni.

La restante parte del punto 1 del Testo Unico è identica a quella contenuta nell'Accordo del '93 con la unica differenza che per le Organizzazioni di cui al punto 4 della sezione terza (essenzialmente quelle che non aderiscano a Confederazioni firmatarie del Testo Unico e del CCNL, siano costituite con statuto ed atto costitutivo aventi il 5% delle firme dei lavoratori aventi diritto al voto) è richiesta anche la sottoscrizione dell'accordo del giugno 2011 e del 31 maggio 2013.

E' in questa sezione che è riportata la frase per cui l'iniziativa per la costituzione può essere assunta congiuntamente o disgiuntamente.

Questo tema è stato diffusamente trattato e va letto dal combinato di diverse norme:

- a) L'indizione delle elezioni è effettuata disgiuntamente dalle OO.SS. e anche dalla RSU uscente nelle realtà in cui sono già costituite RSU, alla scadenza delle RSU stesse (punto 1 sezione terza);
- b) Nel caso di unità produttive ove non siano state mai costituite forme di rappresentanza, e qualora si procedesse alle elezioni di RSA, alla loro scadenza, il passaggio alle RSU avviene se deciso da Organizzazioni che rappresentano il 50% + 1 della rappresentanza a livello nazionale (sezione prima regole generali);
- c) Nei casi non ricadenti nel punto b) Il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle OOSS aderenti a confederazioni firmatarie del 31 maggio 2013 (punto 8 della sezione seconda).

2) Composizione

Si afferma la proporzionalità nella elezione della RSU, con l'abolizione dell'1/3 riservato alle OOSS firmatarie del CCNL, secondo quanto previsto dall'accordo del 31 maggio 2013 (ma anche del novembre 2012 non firmato dalla CGIL).

- 3) Il punto 3 è identico a quello dell'accordo del 1993.
- 4) Il punto 4 estende i diritti di assemblea, ai permessi non retribuiti ex legge 300 e di affissione, dalle associazioni "stipulanti" a quelle "firmatarie del CCNL".
- 5) Non è più prevista la norma contenuta nell'Accordo del '93, al punto 5 sulla titolarità della contrattazione aziendale. Viene ripreso il tema a pag. 21 terzo capoverso del Testo Unico che recita "la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal CCNL di categoria o dalla legge".
- 6) Al punto 6 è stato riportato quanto contenuto nell'Accordo del 31 maggio 2013 per cui in caso di cambiamento di appartenenza sindacale di un componente della RSU si ha la decadenza, con la sostituzione col primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituto.

Con ciò si afferma che il voto, dato alla lista, non può essere inficiato da cambi di appartenenza dei singoli componenti della RSU.

- 7) Il punto 7 esprime il criterio maggioritario nella determinazione delle decisioni assunte dalle RSU e prevede la possibilità per le imprese plurilocalizzate di dare vita ad organi e procedure di coordinamento.
- 8) Rispetto all'Accordo del 1993 il Testo Unico riporta poi due paragrafi contenuti nell'accordo del 31 maggio 2013.

Quello per cui le Organizzazioni firmatarie si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU (vedi punti precedenti).

Quello per cui il passaggio da RSA a RSU avviene solo se definito unitariamente dalle OOSS firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013.

Sezione terza: disciplina della elezioni delle RSU

I punti 1 e 2 sono identici a quanto contenuto nell'Accordo del 1993.

Il punto 3 del Testo Unico regola l'elettorato attivo estendendolo ai lavoratori a tempo determinato che prestino la loro attività al momento del voto.

Per quanto riguarda la possibilità di essere eletti (elettorato passivo) per i tempi determinati, si da mandato ai CCNL che già non l'abbiano regolato l'esercizio dei tale diritto (dando quindi per risolto il fatto che tale diritto sia esigibile).

Per quanto attiene la presentazione delle liste, al punto 4, il nuovo Testo prevede che possano essere presentate da Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL oppure da Organizzazioni di categori aderenti a Confederazioni firmatarie del presente Testo Unico (in questo caso non occorre raggiungere il limite del 5%).

Per quanto riguarda liste a livello locale, che non rientrano quindi nel caso precedente, resta confermato che debbano essere presentate da associazioni costituite con proprio statuto e atto costitutivo, ma si aggiunge che debbano accettare formalmente ed espressamente non solo il regolamento delle RSU ma anche l'Accordo del 28 giugno 2011 ed il Protocollo del 31 maggio 2013.

Si prevede poi che sotto i 60 lavoratori la lista debba comunque avere la firma di 3 lavoratori (che costituiscono il 5% di 60).

Il numero massimo di candidati per ciascuna lista, in sovrappiù rispetto al numero dei componenti della RSU, è stato portato da 1/3 ai 2/3 per tenere conto delle nuove disposizioni di decadenza in caso di cambio di appartenenza.

Sino al punto 18, poi, le regole previste nel Testo Unico sono identiche a quelle del 1993; al punto 18 la attribuzione dei seggi viene prevista col criterio proporzionale (con la abolizione dell'1/3 per le OOSS firmatarie del CCNL) con l'applicazione del metodo dei resti più alti (rispetto ad altri metodi di computo è il più equilibrato).

Al punto 20 si prevede che il Comitato Provinciale dei Garanti possa essere sostituito da un analogo organismo allo scopo.

Parte terza: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

Questa parte regola la contrattazione e, nella sua quasi totalità, riprende i contenuti dell'Accordo del 28 giugno 2011 e quello del 31 maggio 2013.

E' una novità il 5° capoverso della parte terza, a pag. 21 che punta a fornire una autonoma interpretazione della sentenza della Corte Costituzionali 231 del 2013, che dichiarava l'illegittimità dell'art. 9 della legge 300 nella "parte in cui non prevede che la RSA possa essere costituita anche nell'ambito delle associazioni sindacali che pur non firmatarie dei CCNL applicati nella unità produttiva abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda".

Relativamente a questa ultima parte della sentenza, il Testo Unico stabilisce che si intendono partecipanti alla negoziazione le OOSS che abbiano il 5% di rappresentanza, che abbiano partecipato alla negoziazione, in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma ed hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo CCNL, definito secondo le regole del presente Accordo.

Quindi non solo il 5% come media su base nazionale tra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale dei voti), ma anche altri criteri più stringenti, che tuttavia hanno bisogno di ulteriore approfondimento.

Ad esempio partendo dal caso della presentazione di più piattaforme, la trattativa si avvierà sulla base di quella presentata da OOSS che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

Chi non fa parte di questo 50% + 1 non ci pare possa dirsi abbia contribuito alla definizione della piattaforma ma se ha comunque partecipato al tavolo (sulla piattaforma approvata secondo le regole) può considerarsi che abbia fatto parte della delegazione trattante???

Il Testo Unico (riprendendo l'Accordo del 31 maggio) dà mandato alle Federazioni di categoria di decidere per ogni singolo contratto le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante con proprio regolamento e quindi anche su questo tema si potranno definire le modalità più opportune per le diverse realtà.

Cinque capoversi dopo vi è la frase sulla contrattazione aziendale che affida ai CCNL la definizione delle modalità (e non dei limiti come precedentemente previsto dall'Accordo del 28 giugno 2011) di esercizio.

Il resto delle disposizioni della parte terza riprende testualmente l'Accordo del 28 giugno 2011.

Parte quarta "disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento"

Questa parte è molto più estesa rispetto agli ultimi punti contenuti nell'Accordo del 31 maggio 2013.

L'obiettivo è quello di conseguire la effettività e la esigibilità delle intese raggiunte in modo da evitare confusioni o incertezze di applicazione.

Il primo capoverso, di carattere generale esprime l'obiettivo che si pongono le Confederazioni e Confindustria, per prevenire e sanzionare azioni di contrasto, sia sul regolare svolgimento dei negoziati contrattuali sia sulla esigibilità delle norme pattuite secondo le regole.

Per concretizzare tale obiettivo programmatico, la definizione delle clausole di raffreddamento, nonché delle sanzioni per atti che impediscano la esigibilità delle intese contrattuali, è affidata ai Contratti nazionali stipulati dalle Categorie con le corrispondenti articolazioni di Confindustria.

Le sanzioni dovranno riguardare i comportamenti di ambo le parti, quindi non solo dei Sindacati ma anche delle Organizzazioni datoriali, e dovranno prevedere conseguenze pecuniarie (multe) e interventi sui diritti sindacali di fonte contrattuale (non quindi quelli della legge 300) e altre agibilità derivanti dal Testo Unico (si va dalla trattenuta dei contributi ai diritti per le OOS in caso di RSU, ecc.).

Comunque saranno i Contratti nazionali la fonte primaria di tali modalità.

L'ultimo capoverso riprende integralmente il 28 giugno 2011 estendendo, anche al datore di lavoro, il vincolo al rispetto degli impegni assunti.

Clausole transitorie e finali.

Il primo capoverso riprende il punto 6 dell'Accordo del 31 maggio 2013.

I successivi determinano una procedura di arbitrato che, in attesa della definizione delle misure all'interno dei CCNL di cui al capitolo precedente, regoli la materia e ne dia attuazione.

E' chiaro che si tratta di una disposizione limitata nel tempo, che serve da incentivo perchè la contrattazione stabilisca autonomamente le disposizioni di raffreddamento e le sanzioni per chi pone in discussione il contratto e le intese raggiunte.

Si prevede, per tutte le Organizzazioni di categoria aderenti a Confederazioni firmatarie o che abbiano accettato il Testo Unico, la costituzione di un collegio di arbitrato composto da tre componenti Confederali, uno di Confindustria, uno della Organizzazione interessata ed un terzo con funzione di Presidente di comune accordo o sorteggiato in una lista definita congiuntamente.

Compito del Collegio Arbitrale (che dovrà essere costituito entro 30 gg. dall'Accordo) è stabilire se sussistono inadempimenti degli obblighi previsti dal Testo Unico, anche da parte delle rispettive articolazioni, e di definire le conseguenti misure da applicarvi.

Ciò sia da parte sindacale che da parte dei datori di lavoro.

Questa situazione, particolarmente delicata, dovrà vedere il massimo della attenzione nella determinazione degli interlocutori ma soprattutto il massimo impegno da parte delle categorie ad adottare intese di natura contrattuale che regolino autonomamente la materia.

Viene infine istituita una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorire e monitorare l'attuazione dell'Accordo, nonché di garantirne la esigibilità.

La Commissione, che è paritetica, vede la partecipazione di tre esperti delle OOSS Confederali (chiaramente espressi da CGIL CISL UIL) in materia di diritto del lavoro e relazioni industriali ed altrettanti espressi da Confindustria. Il Presidente sarà individuato di comune accordo.

I compiti della Commissione sono espressi in forma generale e il successivo regolamento dovrà precisare modalità di funzionamento e poteri di intervento.

oooooooooooooooooooo

Queste le principali disposizioni del Testo Unico che innovano e precisano quanto già pattuito e che danno vita ad un coerente e complessivo sistema di cui riprendiamo i tratti essenziali:

- a) L'obiettivo è favorire la contrattazione e la certezza delle norme che vengono stabilite dai contratti a livello nazionale e aziendale.
- b) Si identificano quindi i soggetti di parte sindacale, attraverso il doppio canale degli iscritti e dei voti nelle RSU. Chi raggiunge la soglia del 5% nella media dei due dati a livello nazionale ha la titolarità a stipulare il CCNL.
- c) La tematica della rappresentanza è strettamente collegata a quella della contrattazione, per cui chi vuole partecipare alla rilevazione del dato di rappresentatività, come pure alle elezioni delle RSU, deve sottoscrivere l'Accordo del 28 giugno 2011, del 31 maggio 2013 ed il Testo Unico stipulato il 10 gennaio.
- d) Il Contratto nazionale è efficace ed esigibile se sottoscritto dal 50% + 1 della rappresentanza, previa consultazione certificata dei lavoratori.

Le modalità della consultazione, come pure di definizione della piattaforma e della delegazione trattante, sono affidate alle categorie per ogni singolo contratto, fermo restando che la contrattazione si avvierà sulla base della piattaforma che abbia il 50% + 1 della rappresentanza.

Il contratto, concluso secondo le regole, ha effetto vincolante per tutte le Organizzazioni firmatarie del Testo Unico, che non possono promuovere iniziative di contrasto, ed è efficace ed esigibile per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici.

- e) Per quanto riguarda il contratto aziendale se ne stabilisce la efficacia ed esigibilità se approvato dalla maggioranza della RSU eletta regolarmente.

In caso di presenza di RSA il contratto aziendale è valido se sottoscritto da RSA che rappresentino la maggioranza degli iscritti in azienda, in questo caso può essere promossa la consultazione dei lavoratori.

La contrattazione si esercita con le modalità previste dai CCNL, che sono quindi abilitati a regolare anche la titolarità delle strutture territoriali di categoria.

- f) A livello aziendale si possono costituire sia RSA che RSU. In ogni singola unità produttiva dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

In caso di costituzione della RSU in una azienda non si possono più costituire RSA.

Il passaggio da RSA a RSU può avvenire solo se definito unitariamente dalle Confederazioni firmatarie del 31 maggio e, per le aziende in cui non esista alcuna forma di rappresentanza, sulla base della decisione di Organizzazioni che rappresentino il 50% + 1 della rappresentanza a livello nazionale.

La elezione delle RSU avviene proporzionalmente, senza più la riserva di 1/3 e, in caso di cambio di Organizzazione Sindacale, il membro della RSU decade dall'incarico.

- g) Le clausole di raffreddamento e le sanzioni in caso di inadempienze saranno determinate dai contratti collettivi nazionali.

In attesa di tali norme viene definita una procedura arbitrale transitoria che determina se esiste inadempimento e non rispetto dei contenuti, ai vari livelli, e quali misure prevedere.

- h) Il Testo Unico è un accordo aperto, cioè sottoscrivibile dalle altre Organizzazioni Confederali ma a condizione che sia assunto nella sua interezza e quindi anche con l'Accordo del 28 giugno 2011 e con quello del 31 maggio 2013.

oooooooooooooooooooo

Il complesso di questi punti definisce un sistema organico che regola la rappresentanza ed i meccanismi di contrattazione.

Se si estenderà a tutte le controparti avrà criteri di generalità ampie, stante il fatto che più dell'80% dei lavoratori è coperto da CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni datoriali.

In questa logica di apertura a tutti i soggetti e di generalità di copertura del mondo del lavoro le intese raggiunte rendono superflua una regolamentazione per via legislativa che introdurrebbe elementi difformi rispetto alla evoluzione della materia nel nostro Paese.

Le Parti hanno dimostrato grande responsabilità e la maturità di regolamentare in maniera autonoma i loro rapporti, non in una logia non tutto interna ma puntando a dare semplicità e certezza alla conclusione dei contratti.

E' anche, in una società che fatica a trovare punti di intesa, un concreto contributo di rilancio della situazione economica e sociale del Paese.