

Testo unico su rappresentanza del 10 gennaio 2014

- **I contenuti**

Sintesi

Come è strutturato il documento?

□ Il Testo unico in materia di rappresentanza del 10 gennaio, è così strutturato:

□ 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 in azienda

□ Parte quarta

□ Disposizioni relative alle clausole e alle procedura di raffreddamento e alla clausole sulle conseguenze dell'inadempimento

□ Clausole transitorie e finali

Misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini del Ccnl

Quali sono i contenuti?

1. Ai fini della contrattazione collettiva di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe) e i consensi ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni per le Rappresentanze sindacali unitarie
2. Il datore di lavoro provvederà ad effettuare la rilevazione delle deleghe, la quale conterrà l'indicazione dell'organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario
3. Il contributo non potrà essere inferiore ad un valore della retribuzione convenzionale che sarà individuato nel singolo Ccnl
4. La revoca dovrà essere per iscritto ed avrà effetto al termine del mese di notificazione al datore di lavoro
5. Le nuove deleghe dovranno essere raccolte su un apposito modulo in due parti, trasmesse al datore di lavoro e al sindacato
6. Le imprese accetteranno anche deleghe di sindacati non firmatari dei protocolli del 2011 e del 2013, purché si impegnino a rispettarne i principi
7. Il numero delle **deleghe** è acquisito e certificato dall'**Inps**
 - A seguito di convenzione con le parti stipulanti il presente protocollo, l'Inps predispone nel modello Uniemens una sezione dedicata alle deleghe sindacali distinta per sigla e per settore
 - L'Inps elabora il dato sulle deleghe per ogni organizzazione sindacale e per ogni ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale e lo trasmette al Cnel

Misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini del Ccnl

Quali sono i contenuti?

7. Il numero delle **deleghe** è rilevato dall'**Inps attraverso una sezione** nel modello Uniemens una sezione dedicata alle deleghe sindacali distinta per sigla e per settore;
8. È prevista una convenzione fra i firmatari del Testo unico e l'**Inps**
9. Le organizzazioni sindacali catalogheranno i Ccnl con un specifico codice che sarà comunicato al Cnel; un codice sarà attribuito anche alle singole organizzazioni sindacali
10. Il datore di lavoro utilizzerà i codici nella comunicazione Uniemens, indicando anche la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di 15 dipendenti
11. L'**Inps** elabora annualmente, relativamente al periodo gennaio-dicembre, il dato sulle deleghe per ogni organizzazione sindacale e per ogni ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale e lo trasmette al Cnel
12. Il numero degli iscritti sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici
13. Per il 2014, si considereranno le deleghe relative al secondo semestre

Misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini del Cnel

Quali sono i contenuti?

14. Previa definizione di un apposito protocollo, i dati raccolti saranno inviati al Cnel per la ponderazione con in voti ottenuti nelle elezioni Rsu;
15. Entro il mese di febbraio, saranno comunicati al Cnel i dati relativi alle unità produttive con più di 15 dipendenti, ma con presenza di Rsa o senza alcuna forma di rappresentanza sindacale;
16. I **Comitati provinciali dei garanti**, o altro organismo, provvedono alla raccolta dei verbali di elezione delle Rsu
17. L'invio dei verbali è previsto le Rsu elette dopo l'entrata in vigore del presente accordo e per quelle già in carica
18. I dati sono quelli relativi alle Rsu validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno
19. I dati sono trasmessi al Cnel entro il mese di gennaio successivo all'anno di rilevazione
20. Il Cnel somma i voti e gli iscritti ed entro il mese di aprile effettua la ponderazione fra i dati sugli iscritti e quelli sui voti per ogni singola organizzazione sindacale (Federazione) e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro, comunicando il dato entro il mese di maggio

Misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini del Ccnl

Quali sono i contenuti?

21. La **soglia utile** per la rappresentatività è fissata al **5%**, come determinata dalla media semplice fra la percentuale degli iscritti alla singola sigla sulla totalità degli iscritti al sindacato e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle Rsu sul totale dei votanti; iscritti e voti ottenuti pesano entrambi per il 50%
22. I dati comunicati al Cnel saranno utili per il 2015 anche per:
 - La verifica della maggioranza del 50% + 1 per i rinnovi contrattuali dopo la comunicazione effettuata al Cnel;
 - Ai fini della misura delle maggioranza relative alle piattaforme che scadono dal novembre 2015
23. Di regola, i dati comunicati al Cnel saranno utili per il 2015 anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:
 - Ai della sottoscrizione dei Ccnl, in base all'ultimo dato disponibile
 - Ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza

Parte seconda: Regolamentazione delle rappresentanza in Azienda

Quali sono i contenuti della sezione prima?

- La sezione prima detta le regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda, con la previsione che in ogni singola unità produttiva con più di 15 dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza
- In caso di costituzione di forme di rappresentanze in unità produttive prive di esse, nel caso non si opti per il modello Rsu, ma per quello Rsa si:
 - ffDovrà garantire l'invarianza dei costi aziendali
 - Potrà passare alla Rsu solo con decisione delle OOSS che rappresentino a livello nazionale la maggioranza del 50% + 1
- Nei casi in cui trova applicazione l'articolo 2112 Codice civile (trasferimento d'azienda) con rilevanti mutamenti nella compagine delle unità produttive, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento

Parte seconda: Regolamentazione delle rappresentanza in Azienda

Quali sono i contenuti della sezione seconda?

- La sezione prima riguarda le modalità di costituzione e di funzionamento delle Rsu che si richiamano alle regole contenute nell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, opportunamente corrette. Le nuove regole si applicano in caso di costituzione di nuove Rsu e per il rinnovo di quelle esistenti
1. Il punto 1 specifica l'ambito (unità produttive con più di 15 dipendenti) e l'iniziativa (OOSS aderenti alle confederazioni firmatarie dei protocolli del 2011, del 2013 e del presente testo unico; possono farlo anche le associazioni sindacali che hanno formalmente aderito ai richiamati accordi; Rsu già eletta) per la costituzione. I lavoratori part time sono conteggiati in rapporto alle ore, mentre quelli a tempo determinato sono computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni. L'iniziativa può essere congiunta o disgiunta.
 2. Il punto 2 definisce le regole per la composizione mediante elezione a suffragio universale e scrutinio segreto con collegi elettorali per operai, impiegati e quadri. Nelle liste si dovrà garantire una adeguata rappresentanza di genere

Parte seconda: Regolamentazione delle rappresentanza in Azienda

Quali sono i contenuti della sezione seconda?

3. Il punto 3 individua il numero minimo dei componenti
4. Il punto 4 dispongono il subentro delle Rsu ai dirigenti Rsa nei diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio (Statuto dei lavoratori). Sono fatte salve condizioni di maggior favore previsti nei Ccnl o in altri contratti. Nelle sedi negoziali, si provvederà all'armonizzazione dei singoli istituti. Sono fatti salvi i diritti sull'indizione dell'assemblea, sui permessi non retribuiti, di affissione
5. Il punto 5 riguarda la clausola di armonizzazione (subentro Rsu ai Rsa in titolarità dei poteri ed esercizio delle funzioni)
6. Il punto 6 è relativo alla durata (tre anni) e alla sostituzione nell'incarico (subentra il primo dei non eletti della medesima lista; in caso di dimissione del 50% + 1 dei componenti, la Rsu decade. Il componente che cambia organizzazione sindacale decade dalla carica
7. Il punto 7 attiene alle decisioni che sono assunte a maggioranza. È possibile costituire organismi di coordinamento
8. Il punto 8 contiene una clausola di salvaguardia, in base alla quale chi partecipa alla procedura per le elezioni delle Rsu rinuncia formalmente ed espressamente a costituire Rsa. Vi è anche l'impegno formale per i firmatari dei protocolli del 2011, del 2013 e del 2014 a non costituire Rsa se già esistenti Rsu. Il passaggio di regime avviene su deciso unitariamente dalle OOSS firmatarie del protocollo del 31 maggio 2013

Parte seconda: Regolamentazione delle rappresentanza in Azienda

Quali sono i contenuti della sezione terza?

- La sezione terza è relativa alla disciplina delle elezioni della Rsu
1. Il punto 1 indica le modalità per indire le elezioni: almeno tre mesi prima della scadenza del mandato. La presentazione delle liste avviene 15 giorni dopo l'annuncio delle elezioni
 2. Il punto 2 specifica il quorum di validità delle elezioni: più della metà più uno degli aventi diritti; in caso di mancato raggiungimento del quorum, ogni decisione sarà presa dalla Commissione elettorale e dalle OOSS operanti in azienda
 3. Il punto 3 è relativo all'elettorato attivo e passivo; hanno diritto al voto gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova, anche se con contratto a tempo determinato purché occupati al momento del voto. In sede di contrattazione collettiva si dovrà regolare l'elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato
 4. Il punto attiene alla presentazione delle liste da parte delle OOSS aderenti alle confederazioni firmatarie del presente accordo o del Ccnl applicato in azienda e da parte di associazioni sindacali formalmente costituite purché accettino i contenuti degli accordi del 2011, del 2013 e del 2014 e raccolgano un numero di firme (pari al 5% degli aventi diritto, se le unità produttive sono con oltre 60 dipendenti; almeno tre firme con UP da 15 a 59 dipendenti). Chi presenta la lista, non può candidarsi. Ci si può candidare in un'unica lista; il numero dei candidati non può essere più di 2/3 dei componenti da eleggere

Parte seconda: Regolamentazione delle rappresentanza in Azienda

Quali sono i contenuti della sezione terza?

5. Il punto 5 riguarda la formazione della commissione elettorale, composta da un rappresentante, non candidato, per lista
6. Il punto delinea i compiti della commissione elettorale (ricezione delle liste, verifica della validità di presentazione, costituzione dei seggi elettorali, correttezza delle operazioni di scrutinio, esame e decisione dei ricorsi, proclamazione dei risultati)
7. Il punto 7 riguarda le affissioni: le liste dei candidati devono essere portate a conoscenza dei lavoratori
8. Il punto 8 è relativo ai compiti degli scrutatori, uno per ciascun seggio elettorale per lista
9. Il punto 9 ribadisce la segretezza del voto
10. Il punto 10 definisce la votazione che ha luogo mediante scheda unica con le liste poste in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. Le schede sono controfirmate da due scrutatori. Valgono le regole sulla nullità del voto
11. Il punto 11 riguarda l'espressione delle preferenze: una sola preferenza; valgono le regole generali sulla validità/nullità del voto in caso di più preferenze o opposizione di più croci
12. Il punto 12 indica le modalità della votazione (luogo, calendario)

Parte seconda: Regolamentazione delle rappresentanza in Azienda

Quali sono i contenuti della sezione terza?

13. Il punto 13 indica la composizione del seggio elettorale (scrutatori più un presidente nominato dalla Commissione elettorale)
14. Il punto 14 specifica l'attrezzatura del seggio elettorale
15. Il punto 15 indica le modalità di riconoscimento degli elettori
16. Il punto 16 elenca i compiti del presidente
17. Il punto 17 è relativo alle operazioni di scrutinio che hanno inizio dopo la chiusura delle operazioni elettorali; al termine vi è la redazione di un verbale
18. Il punto 18 contiene le regole per l'attribuzione dei seggi che sono ripartiti, secondo il criterio proporzionale, con l'applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Nelle singole liste, i componenti saranno individuati in base alle preferenze ottenute (in caso di parità, si valuta l'ordine in lista)
19. Il punto 19 disciplina i ricorsi alla Commissione elettorale che sono ammessi entro 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini. L'esame dei ricorsi deve avvenire entro 48 ore con relativo verbale notificato in copia ai rappresentanti delle associazioni sindacali presentanti le liste (con raccomandata a/r o pec). Copia del verbale è inviata anche al Comitato provinciale dei garanti e alla Associazione industriale territoriale

Parte seconda: Regolamentazione delle rappresentanza in Azienda

Quali sono i contenuti della sezione terza?

20. Il punto 20 riguarda i ricorsi presso il Comitato provinciale dei garanti (o altro organismo) che devono essere depositati entro 10 giorni. Il Comitato è composto da un membro per ciascuna OOSS, presentatrici di lista ed interessate al ricorso e da un rappresentante dell'associazione industriale locale; è presieduto dal direttore della DTL o suo delegato. Entro 10 giorni deve pronunciarsi sul ricorso
21. Il punto 21 la comunicazione della nomina dei componenti della Rsu, una volta definiti tutti gli eventuali ricorsi, alla Direzione aziendale
22. Il punto 22 prevede che la Direzione aziendale metta a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto e tutto quanto occorre per lo svolgimento delle operazioni elettorali

Parte terza: Titolarità ed efficacia della Contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale

Quali sono i contenuti della parte terza?

Il Ccnl ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni

Sono ammesse le OOSS firmatarie degli accordi del 2011 e del 2013 con una rappresentatività non inferiore al 5%

In ogni singolo Ccnl saranno definite le modalità per la presentazione della piattaforma e per l'individuazione della delegazione trattante, favorendo la presentazione di piattaforme unitarie (in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà la negoziazione con chi rappresenta almeno il 50% + 1)

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali (art. 19, legge 300/1970), si intendono partecipanti alla negoziazione le OOS S che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza e che abbiano partecipato alla negoziazione (contribuendo alla definizione della piattaforma e fatto parte della delegazione trattante)

I Ccnl sottoscritti da OOSS che rappresentano almeno il 50% +1, previa consultazione certificata a maggioranza semplice (le modalità individuate dalle categorie), sono efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale è atto vincolante per le parti

Parte terza: Titolarità ed efficacia della Contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale

Quali sono i contenuti della parte terza?

Il rispetto delle procedure rende gli accordi efficaci ed esigibili e pienamente esigibili per le tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie di questa intesa.

Vi è un impegno formale a dare applicazioni alle norme del presente Testo.

La contrattazione collettiva aziendale è su materie delegate e con modalità previste dal Ccnl o dalla legge.

I contratti collettivi aziendali sono esigibili e vincolanti, se approvati dalla maggioranza delle Rsu elette secondo le modalità del presente accordo.

In caso di Rsa, i contratti collettivi aziendale sono esigibili e vincolanti, se approvati dalle Rsa rappresentanti la maggioranza delle deleghe. Come per le Rsu, anche le Rsa durano in carica tre anni.

I contratti collettivi sottoscritti dalle Rsa sono sottoposti al voto, se entro 10 giorni dalla conclusione del contratto vi è la richiesta di almeno una delle Confederazioni firmatarie del presente Testo o di almeno il 30% dei lavoratori. La consultazione è valida se partecipa almeno il 50% + 1 degli aventi diritto

Sono ammessi accordi in deroga (su prestazione, orari, organizzazione) nei contratti collettivi aziendali al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti

Parte quarta: Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alla clausole sulle conseguenze dell'inadempimento

Quali sono i contenuti della parte quarta?

Le parti convergono sulla necessità di individuare regole per prevenire e sanzionare azioni di contrasto volte a compromettere i processi negoziali.

Tali regole saranno individuate nei Ccnl con effetto vincolante per le OOSS firmatarie del presente accordo (non per i singoli lavoratori) e per il datore di lavoro

Clausole transitorie e finali

Quali sono i contenuti delle clausole transitorie e finali?

Le parti si impegnano a far rispettare le regole anche alle rispettive organizzazioni di categoria aderenti;

In attesa della disciplina dei Ccnl, eventuali comportamenti non conformi saranno oggetto di arbitrato confederale; è prevista la richiesta di costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato, con presidente individuato di comune accordo e decisione entro 10 giorni.

La Commissione interconfederale stabilisce con proprio regolamento le modalità di funzionamento e dura in carica tre anni.

Il presente accordo è disdettabile con preavviso di quattro mesi