



## 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 dà sistematicità al complessivo quadro della contrattazione, individuandone con precisione gli attori, le modalità di realizzazione e la certezza ed 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 e 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 conduzione, conclusione ed efficacia, si assiste a iniziative di disconoscimento ed azioni di contrasto che ne rendono complicata e incerta l'applicabilità.

La conclusione dei contratti è meno complicata se si definisce chi sono gli interlocutori, quali sono le procedure per la trattativa e per la conclusione dell'intesa, quando un'intesa si può considerare valida ed esigibile, quali sono le conseguenze di eventuali inadempimenti rispetto alle procedure e ai contenuti pattuiti. Il Testo Unico si pone l'obiettivo di dare una risposta a tutti questi punti.

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.

Il Testo Unico lega assieme rappresentanza e contrattazione, riconoscendo che la prima è prioritariamente finalizzata alla migliore attuazione della seconda.

La caratteristica preliminare è che si tratta di un sistema aperto, si applica cioè qualunque Organizzazione Sindacale, anche al di là di CGIL-CISL-UIL, ma alla condizione che sottoscriva il Testo unico e gli Accordi precedenti, quelli del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013. Si richiede, quindi, a tutti la stessa assunzione di responsabilità, sia in relazione alle procedure da seguire e al rispetto delle intese legittimamente raggiunte, sia riguardo alle conseguenze degli inadempimenti alle intese stesse.

Diamo di seguito un'illustrazione delle principali modifiche apportate, rispetto alla situazione ad oggi già delineata, e delle norme come risultano dalle modifiche, seguendo il testo del Testo Unico.

## Parte prima

- **“Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria”.**

La rappresentatività si misura su due canali: il numero degli iscritti rilevato attraverso le deleghe e il numero dei voti conseguiti da ogni Organizzazione nelle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie.

### 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, del Protocollo 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, con cui andrà stipulata un'apposita convenzione.

È importante precisare, quindi, che anche nelle piccole aziende sino a 15 dipendenti verranno rilevati gli iscritti ai fini della rappresentanza.

La “delega” sarà l'unico elemento che potrà essere utile alla rilevazione ed alla certificazione e vengono quindi eliminate altre modalità di adesione del lavoratore. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce e il numero di conto corrente su cui versare l'importo.

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.

La raccolta delle nuove deleghe avverrà mediante un modulo suddiviso in due parti una copia della quale dovrà essere inviata al datore di lavoro e una copia all'Organizzazione sindacale di appartenenza.

Non si è intervenuti sul tema della delega con valenza annuale o interrompibile, per quanto attiene il contributo, 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 l'Organizzazione di categoria a cui i lavoratori sono iscritti, 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 alle varie attività e ai diversi lavoratori.

L'azienda con più di 15 dipendenti dovrà anche indicare nella dichiarazione se, al proprio interno, 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.

Nella dichiarazione Uniemens compariranno quindi tre caselle, la prima indicante il codice del contratto collettivo nazionale applicato, la seconda indicante il numero dei lavoratori aderenti a ciascuna categoria tramite il codice della categoria attribuito, la terza, per le aziende sopra i 15 dipendenti, che indicherà la forma di rappresentanza presente nella Unità produttiva.

L'INPS elaborerà annualmente, entro il 31/12 di ogni anno (poiché la rilevazione verrà effettuata relativamente al periodo gennaio-dicembre) il dato, per ciascun contratto e per ciascuna Organizzazione di categoria, dividendo la somma dei numeri delle rilevazioni mensili per dodici (per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre) e lo trasmetterà al CNEL per la successiva ponderazione con i voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

L'Istituto dovrà inviare al CNEL, entro il mese di febbraio, anche il dato, per le aziende sopra i 15 dipendenti, del numero degli iscritti per le realtà in cui non siano presenti RSU, ai fini del loro computo come voti ottenuti.

#### 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, in fase di prima applicazione, per quelle già elette ad oggi, ancora regolarmente in carica e non scadute e quindi elette da non più di 36 mesi.

Ciò lascia intendere che per le RSU scadute si dovrà procedere alla sollecita rielezione.

Si riconferma l'Istituto del Comitato Provinciale dei Garanti previsto dall'accordo del dicembre 1993, che tuttavia ha creato rilevanti problemi per le difficoltà di funzionalità incontrate con le Direzioni territoriali del lavoro e si lascia, quindi, aperta la possibilità di individuare un analogo altro organismo costituito per lo scopo.

Il Comitato Provinciale dei Garanti assommerà, per l'ambito di competenza e per ciascun contratto, il numero dei voti ricevuti nelle elezioni RSU, in carica al 31 luglio di ogni anno, per ciascuna Organizzazione di categoria e li trasmetterà al CNEL.

Ricordiamo ancora quanto già evidenziato, 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, saranno comunicati dall'Inps al CNEL che provvederà a sommarli ai voti ricevuti nelle elezioni delle RSU, ai fini della determinazione della percentuale di rappresentatività di ognuno.

Infatti, mentre per l'azienda in cui sono presenti le RSU si rilevano separatamente, con le modalità riportate, sia gli iscritti che i voti ricevuti, 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 per gli iscritti di ogni singola organizzazione sul totale complessivo 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 da ogni singola organizzazione sul totale dei voti espressi (e non sul totale dei lavoratori).

Verranno quindi determinate due percentuali distinte, dalla cui media, con un peso ciascuna del 50%, 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 (da maggio, data della comunicazione dell'indice di rappresentatività, a partire dal 2015) nonché per la presentazione delle piattaforme, sei mesi prima della scadenza (per il 2015, quindi, per le piattaforme dei CCNL che scadono dal novembre).

## 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 più controverso è stato 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 il rinnovo nelle aziende in cui già vi siano, sia per la costituzione nelle aziende in cui ad oggi non vi sia alcuna forma di rappresentanza e in 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 a 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 (è previsto che le RSA durino trentasei mesi come le RSU) le Organizzazioni, che rappresentino il 50% + 1 a livello nazionale (e quindi non nella singola azienda) possano decidere di passare all’elezione delle RSU.

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

Si prevede infine che in caso di trasferimento di ramo d’azienda ai sensi dell’articolo 2112 cod. civ., qualora ciò muti in modo rilevante la composizione delle unità produttive (sia quella 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.

Le nuove norme si applicano per le nuove RSU o per il rinnovo di quelle esistenti.

#### 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 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, relativa al potere di iniziativa, 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 ( quelle che non aderiscano a Confederazioni firmatarie del Testo Unico e del CCNL, siano costituite con statuto ed atto costitutivo che abbiano raccolto il 5% delle firme dei lavoratori aventi diritto al voto) è richiesta, non solo, come prima, la sottoscrizione del solo regolamento delle RSU, ma anche del Testo Unico, 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 a lungo discusso e va letto come risulta dal combinato di diverse norme:

- a) l'indizione delle elezioni è effettuata congiuntamente disgiuntamente, dalle OO.SS. e anche dalla RSU uscente, nelle realtà in cui sono già costituite RSU, alla scadenza delle RSU stesse (sezione terza, punto 1);
  - b) nel caso di unità produttive sopra i 15 dipendenti ove non siano state mai costituite forme di rappresentanza, e qualora si procedesse alla costituzione di RSA, alla loro scadenza, (durano tre anni come stabilito nella parte terza) 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 (sezione seconda, punto 8).
- 2) Composizione. Si afferma il criterio della 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 e riguarda il numero dei componenti della RSU, che restano tre per le unità produttive fino a 200 dipendenti, tre ogni 300 o frazione delle unità produttive fino 3000 dipendenti, ulteriori tre ogni 500 o frazione nelle unità produttive oltre i 3000 dipendenti.
  - 4) Il punto 4 stabilisce che le RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità dei diritti e delle tutele derivanti dalla legge 300.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai Contratti collettivi nazionali, così come già contenuto nell'accordo del 1993.

Relativamente ai diritti e agibilità in favore delle Organizzazioni sindacali di categoria, la nuova normativa estende i diritti di assemblea, dei permessi non retribuiti ex legge 300 e di affissione, sino ad oggi previsti per le Associazioni "stipulanti", a quelle "firmatarie del CCNL".

- 5) Le RSU subentrano alle RSA nella titolarità dei poteri e delle funzioni a queste spettanti.

Al punto 5 non è più prevista la norma contenuta nell'Accordo del '93 sulla titolarità della contrattazione aziendale (che contemplava la partecipazione delle strutture territoriali del sindacato secondo quanto previsto dai CCNL). 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 viene stabilito che i componenti della RSU restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. Non è stata cioè prevista, nonostante le nostre richieste, una "prorogatio" sino alla elezione della nuova RSU.

Si verificherà, in questo caso, un periodo di assenza totale di rappresentanza che ci pare negativo.

Il componente dimissionario sarà sostituito dal primo dei non eletti nella stessa lista e le RSU decadranno in caso di dimissioni che superino il 50% dei componenti.

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, se ne ha la decadenza, con la sostituzione col primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del decaduto. (Tale misura, stante la premessa alla sezione seconda si applica alle nuove RSU o al rinnovo di quelle esistenti).

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, che le RSU diano vita ad organi e procedure di coordinamento, fissandone i poteri e competenze.
- 8) il Testo Unico riporta poi due paragrafi contenuti nell'accordo del 31 maggio 2013, che si aggiungono a quanto già contenuto nell'accordo del 1993 ("le Organizzazioni firmatarie, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSU ai sensi dell'articolo 19 della legge 300").

Il primo paragrafo è 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 sul passaggio da RSA a RSU).

Il secondo paragrafo è quello per cui il passaggio da RSA a RSU avviene solo se definito unitariamente dalle OOSS firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013 (vedi come sopra).

### Sezione terza: disciplina della elezioni delle RSU

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

In base a questi, tre mesi prima della scadenza, le Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie, o quelle a livello locale che abbiano raccolto il 5% delle firme dei lavoratori secondo le regole più avanti riportate, congiuntamente o disgiuntamente, indiranno le elezioni, con affissione nell'apposito albo, e le elezioni saranno valide se parteciperà almeno il 50% +1 dei lavoratori (se non si raggiunge il quorum, la Commissione Elettorale e le OOSS prenderanno le opportune determinazioni).

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 dà mandato ai CCNL, che già non l'abbiano fatto, per la regolazione dell'esercizio di tale diritto (dando quindi per risolto 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 categoria 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 e che debbano raccogliere le firme di almeno il 5% dei lavoratori, ma si aggiunge anche che debbano accettare formalmente ed espressamente, non solo, come prima, il solo regolamento delle RSU, ma il Testo Unico, 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).

Ciascun candidato può presentarsi per una sola lista o, se non lo faccia, optare prima della affissione delle liste, per una di esse.

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.

Viene prevista la Commissione elettorale e le sue regole; le affissioni delle liste devono essere effettuate almeno otto giorni prima delle elezioni; ciascuna Organizzazione presentatrice di lista può designare uno scrutatore.

Il voto è segreto, dato su una scheda unica, espresso alla lista con possibilità di una sola preferenza.

Al punto 18 l'attribuzione dei seggi viene prevista col criterio proporzionale (con l'abolizione dell'1/3 attribuito alle OOSS firmatarie del CCNL) con l'applicazione del metodo dei resti più alti (rispetto ad altri metodi di computo è il più equilibrato).

Vengono eletti per ciascuna lista i candidati che hanno conseguito più voti, sulla base dei quozienti raggiunti dalla lista.

Il verbale dovrà essere trasmesso al Comitato provinciale dei garanti che è composto a livello provinciale da un membro designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali presentatrici di liste, da un rappresentante dell'Associazione industriali locale ed è presieduto dal Direttore della Direzione territoriale del lavoro o suo delegato. Il Comitato provinciale dei garanti esaminerà anche gli eventuali ricorsi rispetto alle decisioni della Commissione elettorale.



Al punto 20 si prevede che il Comitato Provinciale dei Garanti, in relazione alle problematiche già evidenziate di funzionalità, 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.

Viene trattata, innanzitutto, la tematica del Contratto collettivo nazionale di lavoro di cui viene riconfermata la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi

Per essere ammesse alla contrattazione le Federazioni delle Organizzazioni sindacali firmatarie del Testo unico devono aver conseguito il 5% della rappresentatività come media tra iscritti e voti conseguiti, come sopra già descritto.

Il Testo Unico (riprendendo l'Accordo del 31 maggio) dà poi mandato alle Federazioni di categoria di decidere per ogni singolo contratto, con proprio regolamento, le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e quindi su questi temi si potranno definire le modalità più opportune per le diverse realtà, prevedendo che le Federazioni sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

E' una novità il 5° capoverso della parte terza, a pag. 21 che punta a fornire una autonoma interpretazione della sentenza della Corte Costituzionale 231 del 2013, che, in merito alla possibilità di costituire RSA, riservata esclusivamente alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ha dichiarato 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 quest'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, per poter godere dei diritti di cui al Titolo III della legge 300, non è sufficiente 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, in quanto possono produrre conseguenze rilevanti.

Ad esempio partendo dal caso della presentazione di più piattaforme, il Testo Unico stabilisce che 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 secondo la nuova interpretazione non pare possa dirsi abbia contribuito alla definizione della piattaforma e quindi, anche se comunque abbia partecipato al tavolo (che discute sulla piattaforma approvata secondo le regole) non potrebbe considerarsi che abbia fatto parte della delegazione trattante su tale piattaforma.

Questa interpretazione seleziona in modo rilevante le OOSS titolate ai diritti e alle agibilità di cui alla legge 300 e costituisce un forte incentivo alla definizione di piattaforme comuni o alla sottoscrizione del contratto collettivo rinnovato secondo le regole, per non restare esclusi dai diritti e dalle agibilità della legge 300.

La parte datoriale, come già detto, in presenza di più piattaforme favorirà che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma elaborata da Organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività pari almeno al 50% + 1, essendo quindi vincolata alla trattazione della piattaforma maggioritaria.

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto da Organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività pari almeno al 50% +1, previa consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice, sarà vincolante per ambo le parti ed efficace ed esigibile per l'insieme dei lavoratori. La sottoscrizione formale dell'accordo avverrà quindi solo dopo aver acquisito la volontà favorevole dei lavoratori.

Anche in questo caso si ha un vincolo per le Organizzazioni di Confindustria che sono tenute a sottoscrivere accordi con le organizzazioni che esprimano una rappresentatività maggioritaria.

Le modalità di definizione della consultazione certificata saranno stabilite dalle Categorie per ogni singolo contratto.

Viene stabilito l'impegno per tutte le Parti a dare piena applicazione agli accordi legittimamente definiti e a non promuovere iniziative di contrasto.

Si passa quindi a definire la contrattazione collettiva aziendale che si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Questa dizione è particolarmente importante in quanto, modificando quanto precedentemente contenuto nell'accordo del 28 giugno 2011 ("la contrattazione si esercita per le materie delegate e con i limiti previsti dal contratto collettivo nazionale"), apre alla possibilità che i contratti prevedano la partecipazione delle Organizzazioni territoriali alla contrattazione aziendale, che era stata cancellata alla parte seconda.

Trattando della contrattazione aziendale si stabilisce che i contratti collettivi aziendali sono efficaci ed esigibili se approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU.

In caso di presenza delle RSA i contratti collettivi aziendali sono efficaci ed esigibili se approvati da RSA che abbiano la maggioranza delle deleghe conferite nell'anno precedente e l'accordo, nel caso venga richiesto da una Organizzazione sindacale firmataria o almeno dal 30% dei lavoratori, deve essere sottoposto al voto dei lavoratori.

La consultazione è valida se partecipa il 50% dei lavoratori e l'intesa è respinta dalla maggioranza semplice dei votanti.

I Contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire che la contrattazione aziendale possa adottare specifiche intese modificative delle regolamentazioni nazionali definendone i limiti e le procedure.

Ove non previste e nelle more della definizione nei C.C.N.L., le RSU e le RSA, d'intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali, possono definire intese modificative del Contratto nazionale relativamente alla disciplina delle prestazioni lavorative, agli orari e alla organizzazione del lavoro, secondo le procedure di validità sopra riportate. Ciò potrà avvenire nei casi situazioni di crisi o di investimenti significativi.

#### **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, sulla materia, contenuti nell’Accordo del 31 maggio 2013.

È collegata alla parte terza di tale accordo dove si prevede che, relativamente ai contratti collettivi nazionali di lavoro, “Le parti si impegnano a dare piena applicazione a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi “regolarmente definiti.

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 conseguenze sanzionatorie per comportamenti attivi od omissivi 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 dei loro associati, 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, prevedendo che i Contratti collettivi aziendali, nelle parti che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, vincolano e sanzionano i Sindacati e loro articolazioni (estendendo, anche al datore di lavoro, rispetto all'accordo del 28 giugno 2011, il vincolo e le sanzioni rispetto agli impegni assunti) e non i singoli lavoratori.

#### **Clausole transitorie e finali.**

Il primo capoverso riprende il punto 6 dell’Accordo del 31 maggio 2013, relativo all’impegno a rispettare a far rispettare le regole per le Parti firmatarie per le loro articolazioni a livello territoriale e aziendale.

I successivi determinano una procedura di arbitrato confederale che, in attesa della definizione di procedure di raffreddamento e delle conseguenze sanzionatorie all’interno

dei CCNL di cui al capitolo precedente, regoli la materia di eventuali comportamenti non conformi agli accordi e ne dia attuazione.

E' chiaro che si tratta di una disposizione limitata nel tempo, che serve da incentivo perché 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 alle Confederazioni firmatarie o che abbiano accettato il Testo Unico, la costituzione di un Collegio di arbitrato Confederale composto da tre componenti, uno di Confindustria, uno della Organizzazione interessata ed un terzo, con funzione di Presidente, individuato di comune accordo o sorteggiato in una lista definita congiuntamente.

Compito del Collegio Arbitrale (che dovrà essere costituito entro 30 gg. dalla richiesta da parte delle Organizzazioni di categoria) 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 per la parte sindacale che per la 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 nei precedenti Accordi 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. Si definiscono quindi intese certe.

Le modalità della consultazione certificata, 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.

Ciò vincola le organizzazioni datoriali a trattare sulla piattaforma che ha la maggioranza ed a concludere il contratto con organizzazioni che rappresentino la maggioranza della rappresentatività previa consultazione certificata, impedendo quindi che vi siano contratti sottoscritti solo sulla base della discrezionalità dell'organizzazione datoriale.

- 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 da parte di una Organizzazione firmataria o del 30% 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 (anche per le nuove imprese) 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, nelle realtà in cui già esistono, può avvenire solo se definito unitariamente dalle Confederazioni firmatarie del 31 maggio e, per le aziende, ad oggi e per il futuro, in cui non esista alcuna forma di rappresentanza, sulla base della decisione di Organizzazioni che rappresentino il 50% + 1 della rappresentanza a livello nazionale.

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.

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.

Si da quindi certezza agli accordi sottoscritti.

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 sottoscrivendolo assieme all'Accordo del 28 giugno 2011 e a quello del 31 maggio 2013.

A tratto generale, **per quello che riguarda la UIL**, vi è una riconferma del ruolo del Sindacato a fronte di impostazioni, emerse nel corso del confronto, che ne avrebbero voluto mortificare l'incidenza e, in alcuni casi, persino la presenza come attore principale della contrattazione.

La rilevazione, ai fini della rappresentanza, si effettua sul duplice canale dei voti ricevuti alla elezione delle RSU, ma anche, con peso paritario, degli iscritti a ciascuna organizzazione.

La contrattazione a livello nazionale ha come attori primari le Categorie che definiranno autonomamente le modalità di presentazione della piattaforma, di composizione della delegazione trattante, di svolgimento della consultazione certificata ed il cui peso sarà determinante per comporre la maggioranza, del 50%+1, affinché un accordo sia considerato efficace ed esigibile.

A livello aziendale, le Organizzazioni sindacali potranno nominare le RSA delle nuove aziende e, in caso di passaggio alle RSU, sarà determinante l'assenso di quelle che rappresentano la maggioranza della rappresentatività a livello nazionale.

Il voto per le RSU verrà dato su liste di Organizzazione, sottolineando che, in caso di cambio di casacca, il componente della RSU decadrà dal proprio ruolo.

Un riconoscimento, quindi, ed una valorizzazione del ruolo delle Organizzazioni sindacali che hanno accettato di porre reciprocamente dei vincoli e delle regole alla loro attività con l'obiettivo di dare certezza a tutto il sistema della contrattazione.

Tali vincoli e tali regole si basano su connotati di confronto, di verifica del consenso dei lavoratori, di acquisizione dei voti delle RSU.

Tutto questo chiama ogni Organizzazione, per quanto ci riguarda la UIL, a non poter più accettare logiche statiche o di conservazione, ma a dovere sempre e costantemente migliorare la propria struttura organizzativa e la qualità politica della propria proposta per intercettare al massimo livello il consenso dei lavoratori.

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 ampia, 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 della rappresentanza e della contrattazione, 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 logica preminentemente autoreferenziale, ma puntando a dare semplicità e certezza alla conclusione dei contratti.

In una società, quale quella italiana, che fatica a trovare punti d'intesa, il Testo Unico può rappresentare un concreto contributo al rilancio della situazione economica e sociale del Paese.