Testo Unico sulla Rappresentanza Confindustria – Cgil Cisl e Uil

3 Febbraio 2014

Si fa seguito alla Comunicazione Ance del 14 Gennaio u.s. per fornire alcune prime indicazioni in merito alle disposizioni di maggior interesse contenute nel Testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto il 10 gennaio 2014 tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil e, in un secondo momento e con qualche lieve differenza[1], anche con UGL, CISAL e CONFSAL, di cui si allega copia unitamente alla nota di commento predisposta dalla Confindustria stessa.

Con tale intesa le parti hanno voluto dare attuazione a quanto stabilito, in materia di misurazione e certificazione della rappresentanza, dal precedente Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, nonché dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, ridefinendo le seguenti regole, in materia di:

1. Misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria;
2. regolamentazione delle rappresentanze in azienda (Rsa e Rsu);
3. titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale;
4. disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.

In particolare, durante l'incontro tenutosi lo scorso 27 gennaio presso la Confindustria, è stato precisato che tali disposizioni si applicano alle imprese aderenti al sistema Confindustriale, pur non escludendo la possibilità per le altre imprese non iscritte di aderirvi, e sono stati chiariti alcuni punti in merito alle disposizioni introdotte dall'Intesa.

1) Misurazione e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria

Tenuto conto che, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, la misurazione della rappresentanza delle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 nonché dell'Intesa in oggetto, avviene effettuando *la media* tra il *dato associativo* (numero delle deleghe) e *il dato elettorale* (voti espressi in occasione delle elezioni delle RSU), è stato precisato che:

- con tale Intesa le parti hanno voluto disciplinare esclusivamente le modalità di rilevazione delle deleghe, ai fini di una corretta misurazione del numero degli iscritti alle singole organizzazioni sindacali, definendone il contenuto, il valore minimo del contributo associativo, nonché le modalità per revocare la delega;
- le imprese potranno raccogliere anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali che, pur non avendo sottoscritto tale Intesa, si impegnano a rispettarne integralmente i contenuti;
- una volta avviate le convenzioni con Inps e CNEL (che renderanno operativo il sistema), verrà effettuata la rilevazione annuale del numero delle deleghe: l'Inps le elaborerà per ottenerne una media mensile e il CNEL le dovrà ponderare con il dato elettorale;
- in via transitoria, per il 2014, si rileveranno solo le deleghe del secondo semestre (giugno-dicembre 2014).

Con riferimento, poi, al dato elettorale è stato chiarito che:

- ai fini della raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle OO.SS di categoria, dovrà essere trasmessa la copia del verbale relativo all'elezione delle Rsu al CNEL da parte del Comitato Provinciale dei Garanti, sia per le Rsu elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo (10 gennaio 2014), sia per quelle elette antecedentemente e ancora in carica, secondo i seguenti passaggi:

1. *31 luglio di ogni anno: il Comitato Provinciale raccoglierà i verbali*;

2. *entro gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione*: il Comitato Provinciale li raggrupperà per ciascuna Organizzazione Sindacale di categoria e li trasmetterà al Cnel;

3. *entro il mese di aprile*: il Cnel effettuerà la ponderazione del dato elettorale con il dato associativo;

4. *entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di rilevazione*: il Cnel comunicherà i dati sulla rappresentanza alle parti stipulanti.

Viene poi disciplinata l'efficacia del dato nel tempo e prevista, per l'anno 2015, una disciplina transitoria.

2) Regolamentazione delle rappresentanze in azienda (RSA e RSU)

E' stato ribadito, anche in occasione dell'incontro presso la Confindustria, il principio dell'unicità della forma di rappresentanza, il cui modello di riferimento, per le imprese aderenti alla Confindustria, è rappresentato dalle RSU.

Pertanto, laddove vi siano RSU, si rinuncia formalmente ed espressamente a costituire RSA, senza possibilità di optare nel futuro per il modello delle RSA.

Vengono, inoltre, introdotte delle specifiche disposizioni per le unità produttive ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza e si adotti il modello della RSA nonchè una disciplina per le RSU in carica in caso di trasferimento di azienda.

E' stato nuovamente specificato che possono costituire le RSU le organizzazioni sindacali che, pur non appartenendo alle confederazioni firmatarie del T.U. o non essendo firmatarie del contratto nazionale applicato in azienda, accettino ed aderiscano all'intero sistema delle regole interconfederali di rappresentanza.

Con riferimento, poi, alla disposizione relativa al cd "cambio casacca", per la quale, in caso di cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della RSU, si determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti, è emersa sul punto una difformità interpretativa tra Confindustria e i Sindacati e, pertanto, si è in attesa di un chiarimento per una interpretazione congiunta e unitaria.

Sono stati, poi, riproposti i contenuti, con alcune modifiche, dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

3) Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale

Con riferimento alla rappresentatività delle OO.SS, è stato precisato che si intendono "partecipanti

alla negoziazione" solamente le organizzazioni che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5% e che abbiano effettivamente 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 dell'accordo in oggetto.

Tali requisiti devono, pertanto, sussistere congiuntamente, essendo il requisito della rappresentatività del 5% solamente un "primo step" per procedere al negoziato e non un requisito di per sé sufficiente; è una sorta di "soglia di sbarramento iniziale".

Nell'ipotesi in cui non vi sia una piattaforma unitaria, la parte datoriale dovrà favorire l'avvio del negoziato sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50%+1.

Pertanto, i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle OO.SS che rappresentano almeno il 50%+1 della rappresentanza, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, saranno efficaci ed esigibili.

Con riferimento alla contrattazione aziendale è stato precisato che la stessa si esercita per le materia delegate e con le modalità previste dal Ccnl o dalla legge.

4) Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento

Le parti hanno, altresì, convenuto sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi Interconfederali, nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati.

Pertanto, i contratti collettivi nazionali di categoria, dovranno prevedere clausole e/o procedure di raffreddamento per garantire l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria, prevenirne il conflitto e determinare eventuali conseguenze sanzionatorie (temporanea sospensione dei diritti sindacali di fonte contrattuale e sospensione di altre forme di agibilità sindacale, quali al esempio la riscossione delle quote di iscrizione alle OO.SS.).

E' stato, altresì, chiarito che tali disposizioni si riferiscono, secondo un principio di reciprocità, ad entrambe le parti contrattuali.

Clausole transitorie e finali

Le parti si sono impegnate a far rispettare le regole previste dall'Accordo e a fare in modo che le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito.

In attesa che i contratti di categoria definiscano la materia dell'esigibilità, le parti si sono altresì obbligate ad avviare una procedura arbitrale, da svolgersi a livello confederale, nei confronti di eventuali comportamenti non conformi agli accordi.

Pertanto, le organizzazioni di categoria dovranno richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto pariteticamente, secondo quanto stabilito dal T.U..

Viene, inoltre, prevista la costituzione di una Commissione Interconfederale permanente che dovrà favorire e monitorare l'attuazione dell'accordo e favorirne l'esigibilità.

***

Per quanto non espressamente riportato nella presente, si rinvia all'Accordo in oggetto nonché alla nota di commento predisposta dalla Confindustria.

———————–

[1]Tali differenze si riferiscono esclusivamente alla stipula delle convenzioni con Inps e Cnel. Pertanto, tutte le confederazioni sindacali che avevano sottoscritto il Protocollo del 31 maggio 2013, si sono impegnate a rispettare i contenuti del Testo Unico.

14760-TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA .pdfApri

14760-Prime considerazioni su TU 10 01 2014.pdfApri