



ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

**SEDE NAZIONALE**  
00187 ROMA VIA LUCULLO, 6  
TELEFONO 06 47531  
TELEFAX 06 4753208  
E-MAIL: info@uil.it

**SEDE EUROPEA**  
INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE  
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5  
B-1210 BRUXELLES  
TELEFONO 00322 / 2178838

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO  
SEGRETERIA CONFEDERALE

Roma, 29 luglio 2015  
Protocollo: Circ. n°28 /'15/TB/mt/mm  
Servizio: Contrattazione Privata e Politiche Settoriali  
Rappresentanza e Rappresentatività

**A tutte le strutture UIL**  
**LORO SEDI**

Oggetto: **Accordo rappresentanza cooperazione del 28 luglio 2015**

Carissimi,

**il 28 luglio Cgil, Cisl, Uil e A.G.C.I., Confcooperative e Legacoop hanno sottoscritto un importante accordo sulla rappresentanza e rappresentatività nel settore cooperativo che aggiorna e assorbe quanto già previsto dalle parti nell'intesa del 18 settembre 2013.**

Tale accordo, sulla scia di quello già siglato il 10 gennaio 2014 con Confindustria, ha l'obiettivo di rendere più agevole la stipula dei contratti nazionali, aziendali e territoriali, individuandone gli attori, le modalità di realizzazione e i criteri per l'esigibilità delle intese. Allo stesso tempo le parti hanno deciso di avviare, anche in questo comparto, un processo di certificazione dettagliata della rappresentatività sindacale su scala nazionale e territoriale.

L'intesa in questione, inoltre, ricomprende tutti i settori nei quali operano le aziende associate alle tre centrali cooperative e si rivolge a tutti i lavoratori, sia dipendenti e sia soci, impiegati in essi. Per quanto riguarda, in particolare, i soci lavoratori Cgil, Cisl e Uil e le tre centrali cooperative hanno rinnovato il loro impegno ad aprire un tavolo per attuare i rinvii operati sia dal Titolo III della legge 300/1970 sia dalla legge 142/2001 (articoli 3 e 6).

Per vostra opportuna conoscenza ricordiamo poi che, rispetto al T.U. Confindustria, l'adesione da parte di terzi all'accordo di cui alla presente circolare è subordinata alla verifica da parte di tutte le organizzazioni stipulanti, sia sindacali che datoriali, e segnatamente di Cgil, Cisl e Uil in caso di manifesta volontà di adesione da parte di altra organizzazione sindacale e A.G.C.I., Confcooperative e Legacoop nel caso in cui fosse un'altra centrale cooperativa a chiedere di aderire.

**Inoltre, in un'ottica anti-dumping, qualsiasi organizzazione decidesse di accettare integralmente e formalmente i contenuti dell'intesa di cui all'oggetto è tenuta a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano norme, contenuti e procedure in violazione dell'accordo del 28 luglio sia a contratti collettivi di lavoro che prevedano costi inferiori rispetto a quelli sottoscritti dalle organizzazioni stipulanti l'intesa in oggetto.**

Nel merito il testo, oltre alle premesse e alle modalità di adesione, si compone di sei parti:

**B) Misurazione e certificazione della rappresentanza**

**C) Regolamentazione delle Rappresentanze in Azienda**

**D) Titolarità ed efficacia della contrattazione Collettiva Nazionale di Categoria**

**E) Titolarità ed efficacia della contrattazione di secondo livello**

**F) Clausole e procedure di raffreddamento e clausole sulle conseguenze dell'inadempimento**

**G) Clausole transitorie e finali**

## **MISURAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA**

L'accordo individua due indicatori (deleghe e voti ricevuti nelle elezioni Rsu) per calcolare la rappresentanza sindacale su base nazionale e territoriale delle organizzazioni firmatarie o aderenti all'intesa stessa. Chiariamo fin da subito che la misurazione sarà ponderata iscritti sul totale degli iscritti e voti ricevuti sul totale dei voti espressi, quindi non sul totale dei lavoratori operanti nelle aziende.

La procedura è comunque largamente riconducibile a quanto già stabilito nel T.U. 10 gennaio 2014.

### **Prima fonte: rilevazione delle deleghe**

Il datore di lavoro, attraverso l'Uniemens, dichiarerà il numero delle deleghe sindacali presenti nella propria azienda. In pratica, quest'ultimo dovrà comunicare all'Inps il numero dei lavoratori regolarmente iscritti a un determinato sindacato, indicando il codice del Ccnl applicato e quello della organizzazione sindacale di categoria alla quale il lavoratore aderisce (i codici saranno individuati dalle confederazioni firmatarie dell'intesa).

Inoltre l'accordo chiarisce che le deleghe valide ai fini della certificazione dovranno rispondere ai seguenti requisiti:

- contenere l'indicazione dell'organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare la trattenuta sindacale. Ciò significa anche che varranno esclusivamente le deleghe in forma scritta;
- il contributo sindacale 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.

Inoltre, l'eventuale revoca della delega da parte di un lavoratore, esclusivamente ai fini della misurazione della rappresentanza, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.

Il numero degli iscritti di ciascuna categoria, ai fini della rilevazione, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili per dodici. Questo per cogliere eventuali picchi e flessi legati alla diverso impiego di dipendenti da parte delle aziende nel corso dell'anno.

L'accordo specifica poi che sarà compito dell'Inps aggregare i dati forniti dalle aziende, relativi al periodo gennaio- dicembre di ogni anno, e procederanno successivamente al loro invio al Cnel.

Sempre sulla scia di quanto previsto dal Testo Unico, i datori di lavoro dovranno anche segnalare, esclusivamente nelle aziende con più di 15 dipendenti (5 dipendenti per le imprese agricole), se ci sono Rsa o nessuna forma di rappresentanza. In questi due casi il numero delle deleghe verrà conteggiato anche come voti, e quindi sarà conteggiato due volte ai fini della misurazione. In tutte le altre aziende con meno di 15 dipendenti verranno conteggiati solo gli iscritti.

## **SPECIFICHE**

**Per il settore agricolo l'Uniemens viene sostituito dal Dmag, mentre in sede di convenzione si dovranno individuare ulteriori indicatori specifici per questo settore in grado di rappresentare al meglio le particolarità del comparto.**

**Per gli operai del settore costruzioni è invece previsto il ricorso alle Casse Edili.**

In entrambi i casi, oltre a quanto si definirà in sede di Convenzione Inps, le categorie interessate potranno concordare intese applicative dell'accordo interconfederale con le rispettive controparti.

### **Seconda fonte: voti delle elezioni Rsu**

Ai fini della misurazione dei consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni RSU, copia dei verbali dovranno essere inviati ai Comitati Regionali dei Garanti, che sostituiscono i comitati provinciali utilizzati nel T.U. 10 gennaio 2014. Tali comitati regionali raccoglieranno i dati circa le elezioni delle Rsu validamente in carica al 31 luglio di ogni anno e li invieranno al Cnel entro il mese di gennaio successivo a quello della rilevazione.

In fase di prima applicazione dovranno essere raccolti i verbali delle Rsu validamente in carica alla data della stipula della convenzione con l'Inps, che sarà dedicata all'applicazione dell'accordo in oggetto.

## **MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'**

Il Cnel, entro il mese di aprile, provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo Ccnl e ad ogni singola organizzazione di categoria di esso firmataria – determinando la media semplice tra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due indicatori.

Tali dati saranno comunicati dal Cnel entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione.

Essi saranno utili per:

- il raggiungimento della soglia di accesso, pari al 5%, per la contrattazione nazionale di categoria;
- per la verifica della maggioranza del 50% +1 per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal Cnel;

- ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.

## REGOLAMENTO DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

La parte dell'accordo riguardante il regolamento delle Rsu risulta in larga parte riconducibile a quanto già disposto dal T.U. 10 gennaio 2014. Ci limiteremo quindi a ripercorrere i punti particolarmente significativi già contenuti nell'accordo con Confindustria e ad evidenziare le differenze tra i due testi.

### Contenuti innovativi del T.U. 10 gennaio ripresi dall'accordo 28 luglio:

- cambio di organizzazione: la Rsu che decidesse di cambiare l'organizzazione sindacale della lista con la quale è stata eletta, decade automaticamente dalla carica. In questo caso subentra automaticamente il primo dei non eletti della lista di provenienza della Rsu decaduta;
- Abolizione della Rsu di nomina: ai fini della composizione delle Rsu, i seggi saranno ripartiti esclusivamente secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.
- Composizione delle liste: il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la Rsu da eleggere nel collegio.

### Differenze tra i due accordi:

- **Presentazione delle liste:** possono presentare liste per la partecipazione alle elezioni delle Rsu le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni stipulanti l'accordo del 28 luglio o che siano firmatarie del Ccnl applicato in azienda. Se entrambi i criteri non sono soddisfatti, potranno presentare le liste esclusivamente organizzazioni che verranno accettate come aderenti all'intesa in oggetto (secondo le modalità di cui sopra) e, in ogni caso, saranno tenute a corredare la propria lista con le firme del 5% dei lavoratori aventi diritto al voto nella aziende sopra i 60 dipendenti mentre nelle aziende di minori dimensioni saranno sufficienti 3 firme.
- **Ambito ed iniziativa per la costituzione:** viene specificato che, esclusivamente ai fini del raggiungimento dei 15 lavoratori (5 per le imprese agricole), i lavoratori con contratto part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro e non quindi come unità singola. Sono in ogni caso fatte salve le disposizioni di miglior favore presenti nei Ccnl.
- **Attribuzione dei seggi:** in caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale, il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

## **TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI CATEGORIA**

Anche in questo caso l'accordo siglato con le tre centrali cooperative ripercorre quanto già previsto nel T.U. Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. Ne ricapitoliamo, per vostra opportuna conoscenza, i punti principali:

- **sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale di categoria esclusivamente le categorie delle confederazioni firmatarie o aderenti all'accordo del 28 luglio 2015 che abbiano, nell'ambito di applicazione del Ccnl, una rappresentatività non inferiore al 5%;**
- ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'articolo 19 e ss. Della legge 300/1970, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che, oltre a raggiungere il 5% di cui sopra, abbiano partecipato alla negoziazione, alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante;
- in assenza di piattaforme unitarie le associazioni datoriali di categoria dovranno favorire quelle sottoscritte dalle organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività pari almeno al 50%+1;
- i Ccnl sono efficaci ed esigibili se sottoscritti dalle organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza, previa consultazione certificata dei lavoratori.

Il testo rimanda poi ai singoli Ccnl le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante.

## **TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO**

In questo passaggio troviamo una significativa differenza con il T.U. del 10 gennaio 2014, infatti, se la regolamentazione della contrattazione aziendale rispecchia quanto contenuto in quest'ultimo accordo, il testo sottoscritto con le tre centrali cooperative presenta un capitolo ad hoc per la contrattazione territoriale.

### **La contrattazione territoriale:**

L'accordo firmato con le tre centrali cooperative stabilisce che i contratti territoriali sono efficaci ed esigibili se approvati dalle organizzazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre, abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% +1 e previa consultazione certificata dei lavoratori interessati secondo le modalità individuate dai Ccnl.

Su questo punto, che, come dicevamo, segna una assoluta novità vogliamo chiarire che:

- i dati sulla rappresentanza nel territorio verranno anch'essi forniti e certificati dal Cnel;
- possono partecipare alla contrattazione territoriale solo le categorie espressione delle confederazioni firmatarie o aderenti all'accordo del 28 luglio;

- nel caso di contrattazione territoriale il dato sulla rappresentatività nel territorio è utile solo alla validazione degli accordi e non è prevista né la soglia di sbarramento al 5% né la prevalenza delle piattaforme sottoscritte da OO.SS che rappresentino il 50% +1 secondo le modalità stabilite dall'accordo.

## **CLAUSOLE E PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO**

Anche in questo caso l'accordo Cgil, Cisl, Uil e le tre centrali cooperative presenta significative somiglianze con quanto già previsto dal T.U. 10 gennaio, demandando, quindi, alla contrattazione collettiva nazionale l'individuazione delle suddette clausole.

### **CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI**

Sempre sulla scia del testo unico sulla rappresentanza siglato con Confindustria, vengono individuate due commissioni di monitoraggio a livello confederale, una transitoria con il compito di individuare le clausole sulle conseguenze dell'inadempimento (come definite dalla lettera F) in attesa che i Ccnl regolamentino questa materia e la secondo, a carattere permanente, che dovrà vigilare sulla corretta attuazione dell'accordo di cui all'oggetto.

Infine, in appendice dell'accordo, le Parti chiedono al Governo di incrementare le misure volte al sostegno della contrattazione di secondo livello, in particolare la detassazione per le aziende e la tassazione agevolata al 10% per i lavoratori sui premi di produzione.

Al di là degli aspetti tecnici, resta un punto fondamentale: con l'accordo raggiunto le parti sociali hanno saputo dimostrare ancora una volta di essere in grado di svolgere a pieno il proprio ruolo, ricercando e trovando le migliori soluzioni in un'ottica di scambio reciproco e proficuo.

**La Uil continuerà ad impegnarsi affinché, come già avvenuto con il T.U., anche questo accordo raggiunga in tempi rapidi la piena attuazione. Ricordiamo che è importante, già da ora, iniziare la raccolta dei verbali Rsu al fine di valorizzare al meglio la nostra presenza sul territorio e per confermare la nostra piena titolarità a partecipare a tutti i tavoli negoziali del settore.**

Restiamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti

La Segretaria Confederale  
Tiziana Bocchi

