



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 003222183055
E-MAIL: bruxelles@uil.it

IL SINDACATO DEI CITTADINI

UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data: **4 Aprile 2014**
Protocollo: **104/14/PC/cm**
Servizio: **Politiche Industria Contrattazione**
Sviluppo Sostenibile Agricoltura Cooperazione
Oggetto: **T.U. Rappresentanza e materiali per diffusione informazioni.**

CIRCOLARE N. 28

- A tutte le strutture UIL

LORO SEI

In occasione dei Seminari interregionali che la UIL ha realizzato e che hanno visto presenze numerosissime di quadri ed attivisti, sono emersi punti importanti di discussione su temi particolarmente delicati, sulla base dei quali abbiamo provveduto ad aggiornare la nota di supporto che avevamo illustrato e già diffuso a tutte le strutture.

Tale documento, rielaborato sulla base delle sollecitazioni emerse, provvediamo oggi a trasmetterVi.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO CONFEDERALE
(Paolo Carcassi)

All./1



NOTA ILLUSTRATIVA DEL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA

Nella serata del 10 gennaio 2014 è stato sottoscritto il Testo Unico sulla Rappresentanza tra CGIL CISL UIL e Confindustria.

E' stato definito "Testo Unico" in quanto si propone di dare un quadro generale al sistema 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 e 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 punta ad avere 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 e si assiste, infine, 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 efficace 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, quindi, lega assieme rappresentanza e contrattazione, riconoscendo che la regolamentazione della prima è prioritariamente finalizzata alla migliore attuazione della seconda.

La caratteristica preliminare è che si tratta di un sistema aperto, si applica cioè a 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 ante 10/1/2014, e delle norme come risultano dalle modifiche, seguendo in modo letterale le disposizioni del 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 già esistenti e a quelle nuove, oggi tutte racchiuse nel 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) effettuata dall'azienda all'INPS, con cui andrà stipulata un'apposita convenzione.

Sono da considerarsi valide, ai fini della rilevazione, tutte le deleghe di iscrizione già in essere -ovvero non devono essere rifatte-.

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 e alla certificazione e vengono quindi eliminate altre modalità di adesione del lavoratore (cessione del quinto, brevi manu o altro). 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, per quanto attiene il contributo, 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, a ognuno di questi verrà attribuito un codice che andrà indicato dall'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 nell'Unità produttiva.

Non è prevista alcuna esplicita sanzione nel caso in cui l'azienda (aderente a Confindustria) si sottragga alla rilevazione degli iscritti, ma crediamo che anche questo caso rientri nel tema delle " Clausole per la conseguenza degli inadempimenti" di cui alla ultima parte del Testo Unico.

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 si dividerà quindi per sei) e lo trasmetterà al CNEL per la successiva ponderazione con i voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

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

Si apre preliminarmente tutta la tematica collegata alla prima applicazione, in cui l'azienda dovrà comunicare i dati dal luglio 2014, ma anche per quelle successive, in quanto i dati stessi potrebbero non corrispondere con quelli risultanti alla Organizzazione sindacale.

E' necessario prima di tutto conoscere il contenuto della trasmissione e questo può avvenire attraverso una comunicazione da parte della azienda, oppure attraverso l'accesso ai dati INPS.

Occorrerà quindi prevedere la possibilità di un contraddittorio per riconciliare i diversi dati.

c) Rilevazione dei voti.

Per ogni singola azienda in cui siano elette le Rsu, la Commissione elettorale, in occasione delle elezioni, provvederà a inviare il verbale elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (e ogni struttura di categoria della UIL dovrà conservarne copia sino alla nuova elezione).

Ciò vale sia per le RSU che verranno elette in futuro sia, in fase di prima applicazione, per quelle già ad oggi presenti, 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.

Tra l'altro il Comitato dei Garanti aveva in precedenza esclusivamente funzioni di seconda istanza nei confronti delle decisioni delle Commissioni elettorali per la elezione delle RSU. Oggi, invece, il Comitato dei garanti assume un ruolo più ampio e permanente che deve essere adeguatamente strutturato per poter efficacemente svolgere i nuovi compiti affidati.

Il Comitato Provinciale dei Garanti assommerà, relativamente all'ambito territoriale 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, cioè che per le aziende sopra i 15 dipendenti, 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.

Anche per quanto attiene il tema dei voti nelle elezioni, si pone il problema della prima applicazione, che non sarà controversa se si sono conservati i verbali della elezione, ma che dovrà trovare soluzione se tali verbali non esistano più, o non indichino chiaramente i voti di ciascuna Organizzazione di categoria, o corrispondano a RSU intercategoriale e in cui quindi non sia possibile attribuire le scelte per ciascun contratto.

Ci pare che in questi casi la scelta più opportuna sia quella di considerare queste aziende alla stessa stregua di quelle in cui non vi siano RSU e computare quindi gli iscritti come voti.

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 degli iscritti ai Sindacati per ciascun contratto. Il raffronto avverrà quindi tra 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 dei voti 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 (quindi da maggio, data della comunicazione del primo 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 e adatta la disciplina dell'Accordo del 20 dicembre 1993 alle intese confederali del 31 maggio 2013.

La soluzione che ci pareva più opportuna sarebbe stata quella di sancire che il T:U "sostituisce le intese precedenti" ma Confindustria non ha condiviso tale soluzione creando, secondo noi, la possibilità di qualche confusione sul piano giuridico.

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 in modo esplicito, 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), impedendo quindi contestualità e confusioni riscontrate in passato.

Viene quindi sancita la possibilità di nomina delle RSA - per noi, non poteva essere diversamente in relazione all'art. 19 della legge 300 - e ciò è fondamentale sia per il rinnovo delle RSA nelle aziende in cui già vi siano, sia per la costituzione delle RSA nelle aziende in cui ad oggi non vi sia alcuna forma di rappresentanza, oltre che 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 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 rappresentatività nazionale a 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 complessiva 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 l'unica differenza che per le Organizzazioni di cui al punto 4 della sezione terza (le Associazioni che non aderiscano a Confederazioni firmatarie del Testo Unico e del CCNL, siano costituite con statuto e atto costitutivo e che abbiano raccolto il 5% delle firme dei lavoratori aventi diritto al voto) è richiesta, non solo la sottoscrizione del solo regolamento delle RSU, ma anche del Testo Unico, dell'accordo del giugno 2011 e del 31 maggio 2013.

Questo significa che una Associazione, anche locale, che non aderisca a nessuna Confederazione o la cui Confederazione di appartenenza non abbia sottoscritto a livello nazionale gli Accordi succitati, potrà presentare la propria lista a livello locale solo se abbia

un proprio statuto e atto costitutivo, dia esplicita adesione formale agli Accordi stessi e raccolga il 5% dei lavoratori dell'azienda.

La sottoscrizione o la adesione esplicita agli Accordi implica che tutte le RSU, anche non firmatarie di CCNL di categoria legittimamente sottoscritto con le regole previste dal Testo Unico, sono tenute al rispetto dello stesso e a non adottare atti in contrasto.

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, nel suo complesso, 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 in quelle nuove, 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).

Stante questa articolazione ci pare opportuno che in ogni nuova azienda o in quelle in cui non vi siano RSU, la UIL provveda sollecitamente alla nomina di una propria RSA.

- 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). Questa disposizione ha effetto per tutte le RSU elette dal 10 gennaio 2014.

Si ripropone quanto contenuto nell'accordo del 93 sulla definizione dei collegi elettorali che dovranno tenere conto, "nei casi di incidenza significativa nella base occupazionale dell'unità produttiva", delle categorie degli operai, degli impiegati e quadri.

- 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 nelle unità produttive fino 3000 dipendenti, ulteriori tre ogni 500 o frazione nelle unità produttive oltre i 3000 dipendenti. Per essere maggiormente chiari in una unità produttiva di 250 lavoratori le RSU saranno 3 mentre saranno 6 se il numero dei lavoratori è da 301 in su, sino a 600. Restano salve le condizioni di miglior favore come più avanti previsto.
- 4) Il punto 4 stabilisce che le RSU subentrino 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 o di diverso livello, 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 restino 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 - sino alla elezione delle nuove RSU - che ci pare negativo. Gli accordi stipulati da RSU decadute possono essere impugnati dai lavoratori o non applicati dalle aziende, in quanto definiti da soggetti privi di titolarità contrattuale.

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 determina 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 solo alle nuove RSU o al rinnovo di quelle esistenti a far data dal 11/01/2014).

Con ciò si afferma che il voto, che viene prioritariamente dato alla lista, non può essere inficiato da cambi di appartenenza dei singoli componenti della RSU. Possono verificarsi relativamente a questo problema varie fattispecie, diverse da quella esplicita di un iscritto, ad esempio alla UIL, che passi ad altro sindacato. Può ad esempio presentarsi il caso di un non iscritto eletto nella lista della Uil che aderisca ad altra Organizzazione, oppure di un iscritto che dia le dimissioni dal Sindacato ma che non aderisca ad altri. Come pure può verificarsi il caso di una espulsione dal Sindacato per cui l’eletto, non per propria scelta, non fa più parte della Organizzazione. Ci pare che la dizione esplicita “cambiamento di appartenenza” ricomprenda i casi suddetti e che si abbia quindi comunque la decadenza.

Su questo tema è stato fornito un importante chiarimento in quanto le parti hanno convenuto che detta norma si applica esclusivamente alle nuove RSU e al rinnovo di quelle esistenti alla data del 10 gennaio 2014 e quindi non per quelle già in carica a tale data, sino al loro rinnovo.

- 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. Nel caso quindi esistano diverse unità produttive della stessa azienda, nello stesso comune o anche in comuni diversi, potranno essere elette in ciascuna di esse le RSU e le stesse potranno dare vita a un organismo di coordinamento.

- 8) Il Testo Unico riporta poi due paragrafi contenuti nell'accordo del 31 maggio 2013, oltre a ribadire quanto già contenuto nell'accordo del 1993 (che recitava "le Organizzazioni firmatarie, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA 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. Si afferma, quindi il principio "politico" della non reversibilità delle RSU, che delinea in modo inequivoco la scelta di prospettiva compiuta da CGIL-CISL-UIL.

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 i punti precedenti relativi al passaggio da RSA a RSU).

Sezione terza: disciplina delle 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 della RSU, 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 in precedenza riportate, congiuntamente o disgiuntamente, indiranno le elezioni, con affissione nell'apposito albo. Le liste dovranno essere presentate entro 15 giorni dalla pubblicazione dell'annuncio 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, rispetto a prima, ai lavoratori a tempo determinato che prestino la loro attività al momento del voto.

Per quanto riguarda la possibilità, per i tempi determinati, di essere eletti (elettorato passivo), 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 le liste, anche a livello locale, che non rientrano 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 non solo, come prima stabilito, il solo regolamento delle RSU, ma anche, formalmente e integralmente, i contenuti del Testo Unico, dell'Accordo del 28 giugno 2011 e del 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, otto giorni prima delle elezioni, per una sola 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 cioè 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.

Il luogo e il calendario, stabiliti dalla Commissione elettorale, dovranno essere comunicati almeno otto giorni prima della votazione, anche se, nell'accordo non è stato previsto un tempo tassativo tra la indizione delle elezioni e la data del voto stesso.

Vengono previste la composizione del seggio elettorale, la sua attrezzatura e le modalità delle operazioni di scrutinio.

Al punto 18, l'attribuzione dei seggi viene prevista col criterio proporzionale (con l'abolizione dell'1/3 prima attribuito alle OOSS firmatarie del CCNL come già previsto dall'accordo del 31-5-2013, ma anche da quello precedente del novembre 2012) 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.

Al punto 19, la Commissione Elettorale procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione del verbale delle elezioni. E' previsto che la Commissione elettorale si pronunci, entro 48 ore dalla presentazione, sui ricorsi che interverranno entro cinque giorni dalla affissione dei risultati.

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 avverso le 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, dalle Parti Confederali Nazionali, da un analogo organismo istituito 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 di 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 nelle elezioni RSU, come sopra già descritto.

Non è quindi sufficiente aver sottoscritto il Testo Unico ma occorre detenere un livello di rappresentatività adeguato, anche se, secondo i principi del diritto, riteniamo che una Organizzazione, firmataria del Contratto che viene rinnovato, difficilmente possa essere esclusa dal rinnovo del Contratto stesso, pur non rispondendo a tale requisito.

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 nella legge, dopo il referendum del 1995, 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 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, sul piano giuridico, 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 parrebbe 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, che, ripetiamo, sul piano giuridico solleva interpretazioni contrastanti, selezionerebbe 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 procedura sarà quindi probabilmente quella di stabilizzare con la Controparte un testo che venga sottoposto alla consultazione certificata dei lavoratori. La sottoscrizione formale dell'accordo avverrà quindi solo dopo aver acquisito la volontà favorevole dei lavoratori.

Anche in questo caso, così come per la piattaforma su cui avviare la contrattazione, si ha un vincolo per le Organizzazioni di Confindustria che sono tenute a sottoscrivere accordi con le organizzazioni che esprimano una rappresentatività maggioritaria, se vogliono che siano efficaci ed esigibili e vincolanti per ambo le Parti.

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

Viene stabilito l'impegno per tutte le Parti firmatarie del Testo unico e per le loro Federazioni, anche se non abbiano sottoscritto il CCNL, 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, rispetto al testo del 1993, nella 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. Si ripropone in questo caso letteralmente la norma contenuta nell'accordo del 28 giugno 2011, che non prevedeva esplicitamente la consultazione dei lavoratori, in quanto le RSU, elette dai lavoratori stessi, ricevono da loro il mandato diretto. Ciò non esclude, ovviamente, che, anche a livello aziendale si possa effettuare la consultazione dei lavoratori, ma sul testo consolidato prima di procedere alla sottoscrizione delle intese. Va, infatti, rilevato l'interpretazione di Confindustria che l'accordo, una volta sottoscritto è immediatamente efficace ed esigibile.

In caso di presenza delle RSA che si prevede durino 3 anni come le RSU) i contratti collettivi aziendali sono efficaci ed esigibili se approvati da RSA che abbiano la maggioranza delle deleghe conferite nell'anno precedente e si prevede esplicitamente che l'accordo, nel caso

venga richiesto da una Organizzazione sindacale firmataria o almeno dal 30% dei lavoratori, debba essere sottoposto al voto dei lavoratori.

La consultazione, se richiesta, 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 (in questo caso esplicitamente) 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 e esplicano efficacia generale nei confronti di tutti i soggetti.

Parte quarta:

“Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento”.

Questa parte è significativamente più estesa rispetto ai punti finali, contenuti, sulla materia, 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 secondo le regole, in modo da evitare confusioni o incertezze di applicazione.

Il primo capoverso, di carattere generale, esprime l'obiettivo, che si pongono le Confederazioni Sindacali e Confindustria, di prevenire e sanzionare eventuali azioni di contrasto, sia sul regolare svolgimento dei negoziati contrattuali, sia sulla esigibilità ed efficacia 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 OOSS 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.

Viene cioè previsto un vincolo per le Parti, in tutte le loro articolazioni, e non per i singoli, salvaguardando il diritto di sciopero individualmente previsto dalla Costituzione.

Clausole transitorie e finali.

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

E' chiaro che questa norma dovrà essere verificata nel concreto come viene attuata, in caso di significative o reiterate violazioni che determinassero fatti politici di sostanziale rilevanza.

I successivi capoversi determinano una procedura di arbitrato confederale che, in attesa della definizione all'interno dei CCNL di cui al capitolo precedente di procedure di raffreddamento e delle conseguenze sanzionatorie, regoli il caso di eventuali comportamenti non conformi agli accordi (sia del Testo Unico sia delle intese contrattuali ai vari livelli) ai fini di darvi 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 ai vari livelli.

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 un rappresentante delle Organizzazioni Confederali interessate e da altrettanti rappresentanti di CONFINDUSTRIA, più un ulteriore membro, 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 e dovrà pronunciarsi entro 10 giorni) 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 sollecitamente 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 OOS Confederali (presumibilmente quindi espressi da CGIL CISL UIL) in materia di diritto del lavoro e relazioni industriali ed altrettanti espressi da Confindustria. Il Presidente si aggiungerà ai precedenti e 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 precisano e integrano 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 lo svolgimento della contrattazione e assicurare 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, a livello nazionale, la soglia del 5% nella media delle percentuali dei due dati 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 punta a realizzare 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 rappresentatività.

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 aziendale si esercita con le modalità previste dai CCNL, che sono quindi abilitati prevedere e 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.

Nelle realtà in cui già ad oggi esistono RSA, Il passaggio alle RSU può avvenire solo se definito unitariamente dalle Confederazioni firmatarie del 31 maggio e, per le aziende in cui, oggi non esista alcuna forma di rappresentanza e per quelle nuove, detto passaggio avverrà 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 Sindacali 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.

Crono - programma e adempimenti fra la firma del Testo Unico e la sua attuazione

- Il Testo unico prevede che dal 1° luglio 2014 abbia inizio la rilevazione deleghe. Occorrerà quindi stipulare una apposita convenzione con l'Inps per la trasmissione dei dati attraverso il modello Uniemens. In tale modello andranno indicati i codici corrispondenti a ciascun contratto e a ciascuna Organizzazione di Categoria, che vanno quindi definiti.
- a fine anno 2014 è prevista la trasmissione al CNEL da parte dell'Inps dei dati medi degli iscritti e, entro febbraio 2015, la trasmissione distintamente dei dati medi degli iscritti delle aziende sopra i 15 lavoratori in cui vi siano Rsa o nessuna forma di rappresentanza, ai fini del computo, come voti RSU. Occorrerà quindi anche in questo caso stipulare analoga convenzione con il CNEL, assicurandosi che i sistemi informatici dei due istituti possano dialogare.
- entro luglio 2014 le commissioni elettorali dovranno trasmettere al Comitato provinciale dei garanti i verbali delle elezioni delle RSU attualmente in carica. Occorrerà quindi provvedere a definire col Ministero del lavoro le dotazioni strutturali adeguate per le Direzioni territoriali del Lavoro (assicurando anche in questo caso il necessario collegamento informatico) e occorrerà provvedere a ricostituire i Comitati Provinciali dei garanti, dove non ci sono o non funzionano.

- entro il mese di gennaio di ogni anno, a partire dal 2015, il Comitato dei garanti, raccolti i verbali delle RSU in carica al 31 luglio precedente, trasmette i dati dei voti al CNEL per ciascun contratto e per ciascuna organizzazione.
- il CNEL – entro aprile di ogni anno a partire dal 2015 – calcola i valori delle percentuali degli iscritti e dei voti per ogni organizzazione sindacale, effettua la loro media e, entro maggio di ogni anno a partire dal 2015, comunica i risultati alle Parti.

Da questa data troveranno applicazione tutte le norme che riguardano gli indici di rappresentatività, per cui per i CCNL sottoscritti da maggio 2015 vale la regola del 50%+1 della maggioranza per la esigibilità degli stessi e per i CCNL che scadono da novembre 2015 valgono le nuove regole per piattaforme (che vanno presentate sei mesi prima della scadenza).

Le disposizioni a livello aziendale per l'elezione delle RSU sono invece immediatamente esecutive dal 10 gennaio 2014, data di sottoscrizione del Testo Unico, sia per quanto riguarda la eliminazione dell'1/3, sia per quanto attiene l'obbligo per le realtà anche locali che non appartengano a Confederazioni firmatarie, di accettare espressamente i contenuti del Testo Unico, dell'Accordo del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, per poter partecipare alle elezioni delle RSU.

Si pone un problema per il passaggio da RSA a RSU, nelle aziende nuove o in cui ad oggi non vi sia alcuna forma di rappresentanza, in quanto non è possibile determinare sino a maggio 2015 il 50%+1 della rappresentanza nazionale.

Anche tutta la parte relativa alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento, nonché la procedura confederale transitoria sono immediatamente esecutive.

A tratto generale, **per quello che riguarda la UIL**, vi è una riconferma ed una evidenziazione, attraverso più disposizioni, 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 del Sindacato 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, per definire la piattaforma su cui avviare la contrattazione e 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 appartenenza, 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 ricerca di incremento di proselitismo, 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 e i meccanismi di contrattazione, ma a oggi vincola esclusivamente le aziende aderenti alle Organizzazioni firmatarie.

L'obiettivo che ci si pone è quello di estendere il più possibile il Testo Unico e questo fine ci pare importante che i CCNL (o accordi contrattuali di recepimento di eguale valore) assumano nella loro totalità le disposizioni del testo unico in modo da assicurare che tutte le aziende che applicano il contratto siano vincolate anche alle norme previste sulla rappresentanza e sulla rappresentatività.

Come pure punteremo a estendere a tutte le associazioni datoriali la sottoscrizione di accordi che recepiscano il Testo Unico o che determinino misure analoghe, in modo da dare alla regolamentazione la più ampia sfera di applicazione (tenendo conto delle peculiarità di ognuno, particolarmente della parcellizzazione delle imprese, e quindi puntando a valorizzare da un lato lo strumento della bilateralità, sovente estesa e consolidata, e dall'altro a ricercare altri elementi certi per la rilevazione della rappresentatività).

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 difforni 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.