



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: **30 Gennaio 2014**
Protocollo: **22/14/PC/cm**
Servizio: **Politiche Industria Contrattazione**
Sviluppo Sostenibile Agricoltura Cooperazione
Oggetto: **Invio documentazione Seminario sul Testo Unico sulla Rappresentanza.**

- A tutte le strutture UIL

CIRCOLARE N. 12

LORO SEDI

Cari amici,

Vi alleghiamo il materiale che è stato distribuito oggi nel Seminario sulla Rappresentanza e che si compone:

- a) di un Testo comparato che confronta le disposizioni del Testo Unico 10 gennaio 2014 con quelle del Regolamento RSU del dicembre 1993, dell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e del Protocollo di intesa 31 maggio 2013.
Ciò consente di rilevare con evidenza le parti cambiate degli accordi precedenti, quelle riproposte e quelle nuove del Testo Unico.
- b) di una Nota illustrativa che ripercorre il Testo Unico sulla Rappresentanza e ne illustra i contenuti punto per punto.
- c) di una presentazione in cui si illustrano le linee guida e i punti principali del Testo Unico, le problematiche ancora aperte, gli adempimenti da seguire per la Confederazione e per le Categorie, la tempistica di applicazione dell'Accordo.

La documentazione suddetta può servire per una estesa illustrazione alle strutture ed alle RSU dei contenuti del Testo Unico sulla Rappresentanza che riteniamo sia fondamentale perché la UIL possa affrontare al meglio la nuova fase che si prospetta.

La registrazione integrale del Seminario sarà disponibile sul sito della UIL Web TV, come pure, l'intervista di Carcassi sul Testo Unico.

Elaboreremo ulteriore materiale che possa essere utilizzato per fasi di formazione a livello generalizzato che auspichiamo vengano attivate da categorie e strutture orizzontali.

Disponibili a tutte le iniziative di affiancamento e di supporto che fossero richieste, inviamo cordiali saluti.

IL SEGRETARIO CONFEDERALE
(Paolo Carcassi)



IL SINDACATO DEI CITTADINI

Testo Unico sulla **RAPPRESENTANZA**

(CGIL CISL UIL – CONFINDUSTRIA 10 gennaio 2014)

II TESTO UNICO sulla **RAPPRESENTANZA**

un coerente e complessivo sistema:



I NUOVI PRINCIPI DI RIFERIMENTO DI UN SISTEMA APERTO

- ❑ **CONTENUTI CONDIVISI PER PARTECIPARE** con sottoscrizione di: T.U., Accordo 28-06-11, Protocollo 31-05-13
- ❑ **VERIFICA DELLA RAPPRESENTATIVITA'** sul doppio canale ISCRITTI – VOTI RSU
- ❑ **REGOLE PER LA CONTRATTAZIONE:** soglie e modalità determinazione delle intese
- ❑ **REGOLE PER LE RAPPRESENTANZE AZIENDALI (RSU e RSA)**
- ❑ **REGOLE PER L'ESIGIBILITA' DEGLI ACCORDI**

A

FAVORIRE LA **SOTTOSCRIZIONE DEI CCNL**
E DARE LA **CERTEZZA DELLE NORME**
STABILITE DA OGNI CONTRATTO A
LIVELLO NAZIONALE E AZIENDALE

B

PARTECIPA ALLA RILEVAZIONE DELLA
RAPPRESENTATIVITA' E QUINDI AI
CONTRATTI E ALLE ELEZIONI RSU **SOLO**
CHI SOTTOSCRIVE GLI ACCORDI:
28-06-2011, 31-05-2013 E IL T.U. 10-01-2014

C

LA CONTRATTAZIONE E' **APERTA SOLO AI SINDACATI CHE**
RAGGIUNGONO LA SOGLIA DEL **5% - A LIVELLO NAZIONALE -**
COME MEDIA FRA GLI ISCRITTI E I VOTI RSU.
LA MEDIA VA FATTA ISCRITTI PER OGNI ORGANIZZAZIONE SU
ISCRITTI COMPLESSIVI E VOTI OTTENUTI SU VOTI COMPLESSIVI

D

IL CCNL E' **EFFICACE E ESIGIBILE** SE SOTTOSCRITTO DAL **50%+1 DELLA RAPPRESENTANZA, PRE-VIA CONSULTAZIONE CERTIFICATA DEI LAVORATORI**

D1

LA CONTRATTAZIONE SI AVVIERA' SULLA PIATTAFORMA CHE **RACCOGLIE ALMENO IL 50%+1 DELLA RAPPRESENTANZA**

D2

LA CONSULTAZIONE CERTIFICATA DEI LAVORATORI, LA DEFINIZIONE DELLA PIATTAFORMA E LE MODALITA' DELLA COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE **SONO DEFINITE DALLE CATEGORIE**

D3

IL CONTRATTO SOTTOSCRITTO HA EFFETTO **VINCOLANTE** PER TUTTE LE ORGANIZZAZIONI FIRMATARIE - **CHE NON POSSONO PROMUOVERE INIZIATIVE DI CONTRASTO** - ED E' **EFFICACE ED ESIGIBILE** PER L'INSIEME DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI

D4

AUTONOMA CHIAVE DI LETTURA DELLA SENTENZA 231/2013 CORTE COSTITUZIONALE SU ART. 19 PER COSTITUZIONE RSA CHE ESTENDE LA TITOLARITA' AD "ASSOCIAZIONI CHE ABBIANO COMUNQUE PARTECIPATO ALLA NEGOZIAZIONE".

IL T.U. PRECISA CHE QUESTO SIGNIFICA:

- a) CHE ABBIANO CONTRIBUITO ALLA DEFINIZIONE DELLA PIATTAFORMA CHE HA OTTENUTO IL 50%+1
- b) CHE ABBIANO FATTO PARTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE L'ULTIMO RINNOVO

E
IL CONTRATTO AZIENDALE E' **EFFICACE ED ESIGIBILE** SE **APPROVATO DALLA MAGGIORANZA DELLE RSU**

IN CASO DI **RSA**: L'ACCORDO E' APPROVATO ED EFFICACE ED **ESIGIBILE SE LE RSA CHE LO SOTTOSCRIVONO HANNO LA MAGGIORANZA DEGLI ISCRITTI IN AZIENDA**, CON LA POSSIBILITA' DI CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI SE RICHiesto DA UNA ORGANIZZAZIONE O DAL 30% DEI LAVORATORI

E1

LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE SI **ESERCITA CON LE MODALITA'** PREVISTE DAL **CONTRATTO NAZIONALE** (QUESTO LASCIA APERTA LA POSSIBILITA' DI **PARTECIPAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONE TERRITORIALI**)

LE PRINCIPALI DISPOSIZIONI DEL T.U. - LA **RAPPRESENTANZA AZIENDALE**

F

IN OGNI SINGOLA UNITA' PRODUTTIVA SI POSSONO **COSTITUIRE RSA OPPURE RSU** MA SARA' PRESENTE **UNA SOLA FORMA DI RAPPRESENTANZA**

F1

IN CASO DI COSTITUZIONE DI RSU **NON SI POSSONO PIU' COSTITUIRE RSA**

F2

IL PASSAGGIO DA RSA A RSU PUÒ AVVENIRE SOLO SE **DEFINITO UNITARIAMENTE** DALLE CONFEDERAZIONI FIRMATARIE DEL 31 MAGGIO 2013

F3

PER LE AZIENDE IN CUI NON ESISTA ALCUNA FORMA DI RAPPRESENTANZA, QUINDI ANCHE PER LE NUOVE AZIENDE, LE **ORGANIZZAZIONI CHE RAPPRESENTINO IL 50% + 1 A LIVELLO NAZIONALE POSSONO DECIDERE DI PASSARE DALLE RSA ALLE RSU**

F4

IN CASO DI RSU GIA' COSTITUITE IL RINNOVO ALLA SCADENZA PUO' ESSERE INDETTO CONGIUNTAMENTE O DISGIUNTAMENTE

F5

L'ELEZIONI 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 VIOLAZIONI **SARANNO DETERMINATE DAI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI**

G1

LE **CLAUSOLE** VALGONO PER ENTRAMBE LE **PARTI** E, IN CASO DI VIOLAZIONI, **DETERMINANO SANZIONI PECUNIARIE E SU DIRITTI E AGIBILITA' PREVISTI DAI CCNL**

G2

IN ATTESA DI TALI NORME CONTRATTUALI VIENE DEFINITA UNA **PROCEDURA ARBITRALE TRANSITORIA**, CHE LE **OO.SS. DI CATEGORIA DEVONO RICHIEDERE ALLE CONFEDERAZIONI**, E CHE DETERMINA: SE ESISTE AI VARI LIVELLI INADEMPIMENTO DEGLI **OBBLIGHI ASSUNTI** E QUALI MISURE PREVEDERE

RICONFERMA RUOLO DEL **SINDACATO COME ATTORE PROTAGONISTA DI TUTTE LE FASI DELLA CONTRATTAZIONE**

1) RILEVAZIONE **RAPPRESENTATIVITA'** SUL DUPLICE CANALE ISCRITTI/VOTI

2) LE **CATEGORIE DEFINISCONO** LE MODALITA':

- DELLA PRESENTAZIONE DELLE PIATTAFORMA;
- DELLA COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE;
- DELLA CONSULTAZIONE CERTIFICATA DEI LAVORATORI;

E **DETERMINANO IL 50%+1 PER LA VALIDITA' DEI CCNL**

3) A LIVELLO AZIENDALE SI POSSONO COSTITUIRE LE RSA E SI PUO' **PASSARE ALLE RSU SOLO SE DEFINITO UNITARIAMENTE.**

LE ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI DEL SINDACATO POSSONO PARTECIPARE ALLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CON LE MODALITA' FISSATE DAL CCNL

4) IL VOTO PER LE RSU VIENE DATO **SU LISTE DI ORGANIZZAZIONE** E IN CASO DI CAMBIO CASACCA **SI DECADE DALL'INCARICO**

RILEVAZIONE – CERTIFICAZIONE

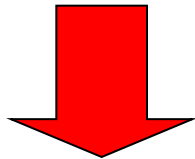
(vale esclusivamente per le OO.SS. firmatarie dell'intesa)

ISCRITTI con delega

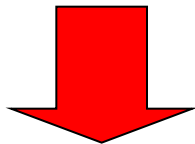
(azienda, tramite UNIEMENS)

comunica:

- **PER OGNI CCNL** applicato
- **PER CIASCUNA O.S.**



I dati all'**INPS**



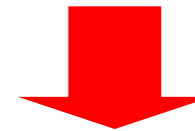
all'ENTE TERZO
CNEL

VOTI elezioni RSU

(la Commissione Elettorale)

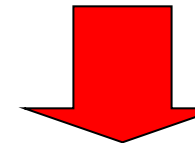
comunica:

PER CIASCUNA O.S.



Al COMITATO GARANTI

(Acc. dic. 1993)



all'ENTE TERZO
CNEL

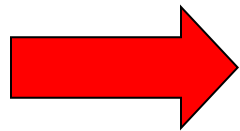
ENTE TERZO - CNEL

(con i dati sugli iscritti e sui voti ricevuti per ogni O.S.)

PER CIASCUN **CCNL** APPLICATO

per ciascuna Organizzazione Sindacale

EFFETTUA LA MEDIA



**TRA LA PERCENTUALE DI ISCRITTI DI OGNI O.S.
SUL TOTALE DEGLI ISCRITTI AI SINDACATI**

**E LA PERCENTUALE DI VOTI OTTENUTI DA OGNI O.S.
SUL TOTALE DEI VOTI ESPRESSI**

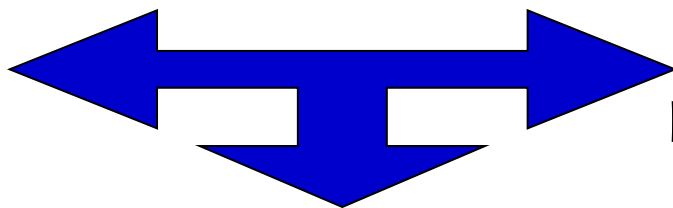


Indicazione generale

Ai fini del calcolo della rappresentatività nazionale delle OO.SS., nelle aziende – **SOPRA I 15 DIPENDENTI** - dove sono presenti le RSA o non vi sia alcuna rappresentanza, **sarà rilevato il solo dato degli iscritti che sarà computato anche come fossero voti ottenuti**

FRA LA FIRMA DEL T.U.
E LA SUA ATTUAZIONE

**COSA DEVE FARE LA
CONFEDERAZIONE**



**COSA DEVONO
FARE LE CATEGORIE**

**I TEMPI E LE
SCADENZE**

COSA DEVE FARE LA CONFEDERAZIONE:

- FARE LA CONVENZIONE CON L'INPS PER PARTIRE CON LA RILEVAZIONE DEGLI ISCRITTI DA GIUGNO 2014.**
 - DEFINIRE I CODICI PER OGNI CCNL E COMUNICARLI AL CNEL**
 - DEFINIRE I CODICI PER OGNI CATEGORIA E COMUNICARLI A INPS, CONFINDUSTRIA E CNEL**
- RINOMINARE OVUNQUE (confermare se funziona) IL COMITATO DEI GARANTI PROVINCIALE PER LA RILEVAZIONE DEI VOTI RSU A LUGLIO DI OGNI ANNO**
- INCONTRARE IL GOVERNO PER IL RAPPORTO E LE FUNZIONI DELLE DTL**
- FARE LA CONVENZIONE CON IL CNEL**
- NOMINARE IL COLLEGIO ARBITRALE CONFEDERALE (ENTRO 30 gg. DALLA RICHIESTA)**
- NOMINARE LA COMMISSIONE INTERCONFEDERALE PERMANENTE**

COSA DEVONO FARE LE **CATEGORIE**:

□ PER LA **VERIFICA DEGLI ISCRITTI E DEI VOTI**:

- NEI CCNL FISSARE LA QUOTA MINIMA PER LA DELEGA
- DEFINIRE UN MODELLO COMUNE DI DELEGA
- DEFINIRE UN MODELLO DI VERBALE PER LE ELEZIONI RSU (PREVEDERE LA RILEVAZIONE ANCHE DEGLI RLS)

□ PER IL **CONTRATTO NAZIONALE**

- DECIDERE MODALITA' DEFINIZIONE PIATTAFORMA
- DECIDERE MODALITA' DEFINIZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE
- DEFINIRE MODALITA' CONSULTAZIONE CERTIFICATA LAVORATORI
- DEFINIRE LE CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E LE CONSEGUENZE SANZIONATORIE PER COMPORTAMENTI ATTIVI ED OMISSIVI E PER LA ESIGIBILITA' DEI CONTRATTI (IN VIA TRANSITORIA OBBLIGO DI RICHIEDERE ALLE CONFEDERAZIONI CHE SI COSTITUISCA IL COLLEGIO ARBITRALE CONFEDERALE)

CRONOGRAMMA: TEMPI E SCADENZE

- ❑ DAL 1° LUGLIO 2014 INIZIO RILEVAZIONE DELEGHE**
 - A FINE ANNO TRASMISSIONE DALL'INPS AL CNEL DEI DATI MEDI DEGLI ISCRITTI**
 - ENTRO FEBBRAIO 2015 TRASMISSIONE DALL'INPS AL CNEL DEI DATI MEDI DEGLI ISCRITTI, AI FINI DEL COMPUTO, COME VOTI RSU**
- ❑ ENTRO LUGLIO 2014 LE COMMISSIONI ELETTORALI DOVRANNO TRASMETTERE AL COMITATO PROVINCIALE DEI GARANTI I VERBALI DELLE ELEZIONI DELLE RSU**
- ❑ ALLA DATA DEL 31 LUGLIO DI OGNI ANNO - DAL 2014 - IL COMITATO DEI GARANTI RACCOGLIE I VERBALI E TRASMETTE I VOTI PER CIASCUNA O.S. AL CNEL ENTRO IL GENNAIO SUCCESSIVO**
 - IL CNEL – ENTRO APRILE 2015 – CALCOLA I VALORI MEDI DELLE PERCENTUALI DEGLI ISCRITTI E DEI VOTI PER OGNI O.S.**
 - IL CNEL – ENTRO MAGGIO 2015 – COMUNICA I RISULTATI**
- ❑ PER I CCNL SOTTOSCRITTI DA MAGGIO 2015 VALE LA REGOLA DEL 50%+1 DELLA MAGGIORANZA PER LA ESIGIBILITA' DEI CCNL**
- ❑ PER I CCNL CHE SCADONO DA NOVEMBRE 2015 VALGONO LE NUOVE REGOLE PER PIATTAFORME**

PROBLEMI ANCORA APERTI

1. IL CONTROLLO DEGLI ISCRITTI DA PARTE DELLE OO.SS. IN PRIMA APPLICAZIONE E SUCCESSIVAMENTE
2. AZIENDE IN CUI NON SONO INDICATI I VOTI E NON ESISTE COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE ELETTORALE
3. AZIENDE CON RSU DI DIVERSE CATEGORIE
4. L'ACCORDO 1993 VIENE “RIPRESO E ADEGUATO” E NON “SOSTITUITO” DAL T.U.
5. Ai fini art 19 legge 300 come modificato dalla Sentenza 231 della C.Costituzionale “**COMUNQUE PARTECIPATO ALLA TRATTATIVA**” si intende “**CONTRIBUITO ALLA DEFINIZIONE DELLA PIATTAFORMA**” e “**ABBIANO FATTO PARTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**”

ACCORDO INTERCONFEDERALE 28 GIUGNO 2011 E 31 MAGGIO 2013

RAPPRESENTATIVITA'

CONFEDERALE

NAZIONALE

AZIENDALE

Testo Unico
10 gennaio 2014

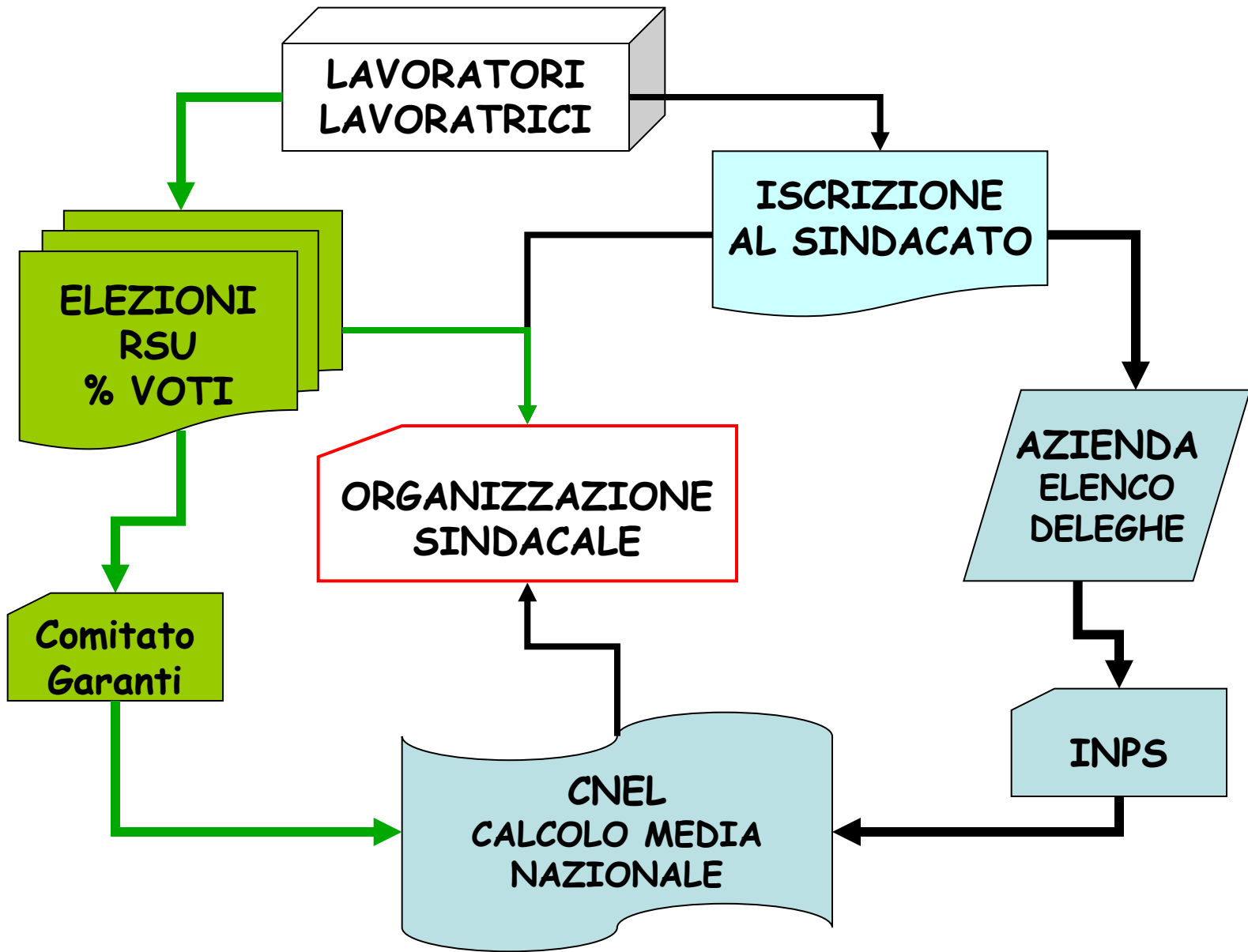
ESIGIBILITA'

RISPETTO PROCEDURE

**PRODUTTIVITA'
E
COMPETITIVITA'**

**DETTASSAZIONE e
DECONTRIBUZIONE**

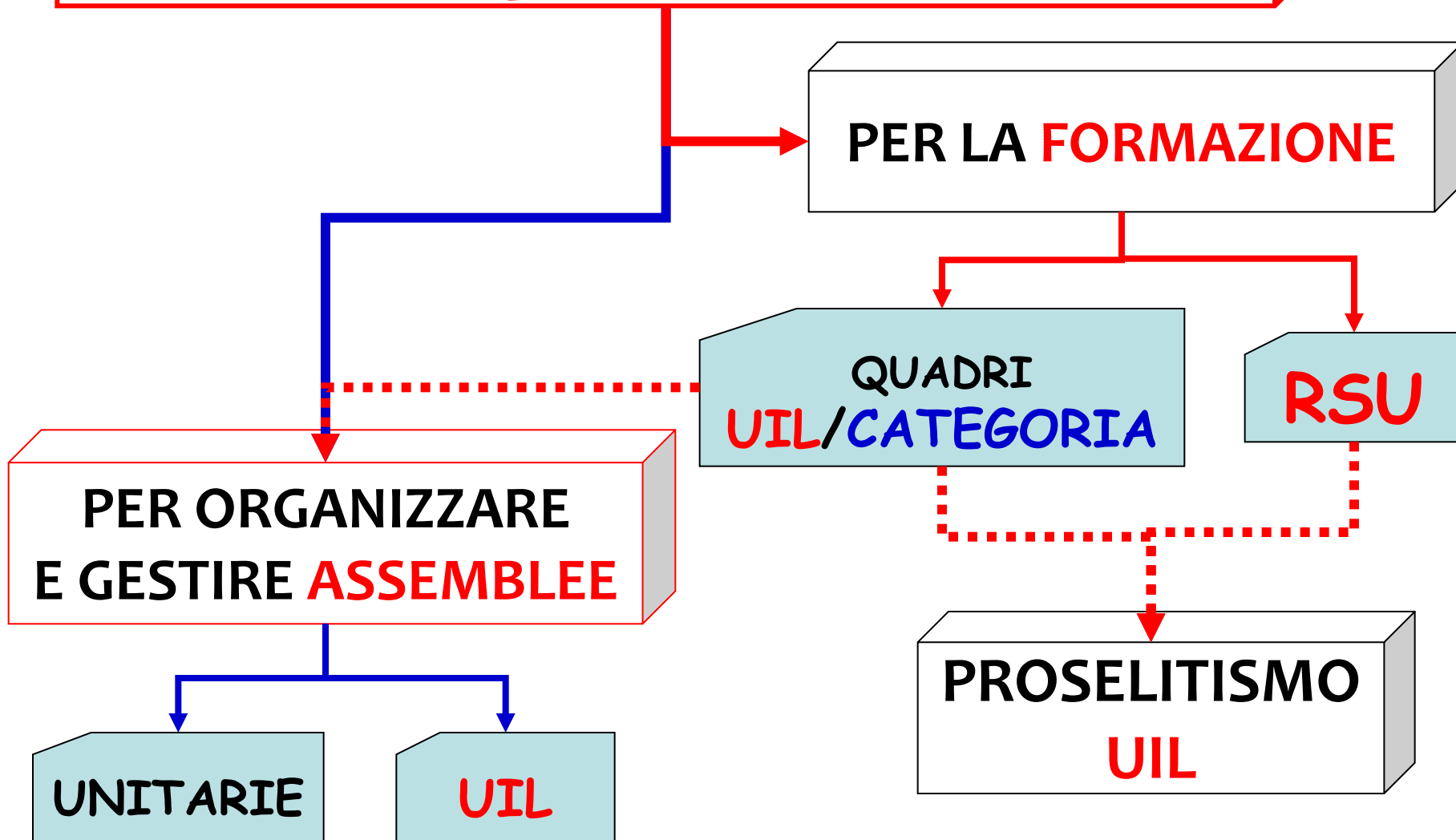
LINEE PROGRAMMATICHE
21 NOV 2012



**IL TESTO UNICO SI ESTENDERÀ A TUTTE LE
CONTROPARTI AVRÀ CRITERI DI
GENERALITÀ AMPI STANTE IL FATTO CHE
PIÙ DELL'80% DEI LAVORATORI È COPERTO
DA CCNL SOTTOSCRITTI DALLE
ORGANIZZAZIONI DATORIALI**

Grazie dell'attenzione

INTERVENTI DI SOSTEGNO E MATERIALI PER **QUADRI** E **RSU** UIL



**INTERVENTI DI FORMAZIONE
PER QUADRI E RSU UIL**

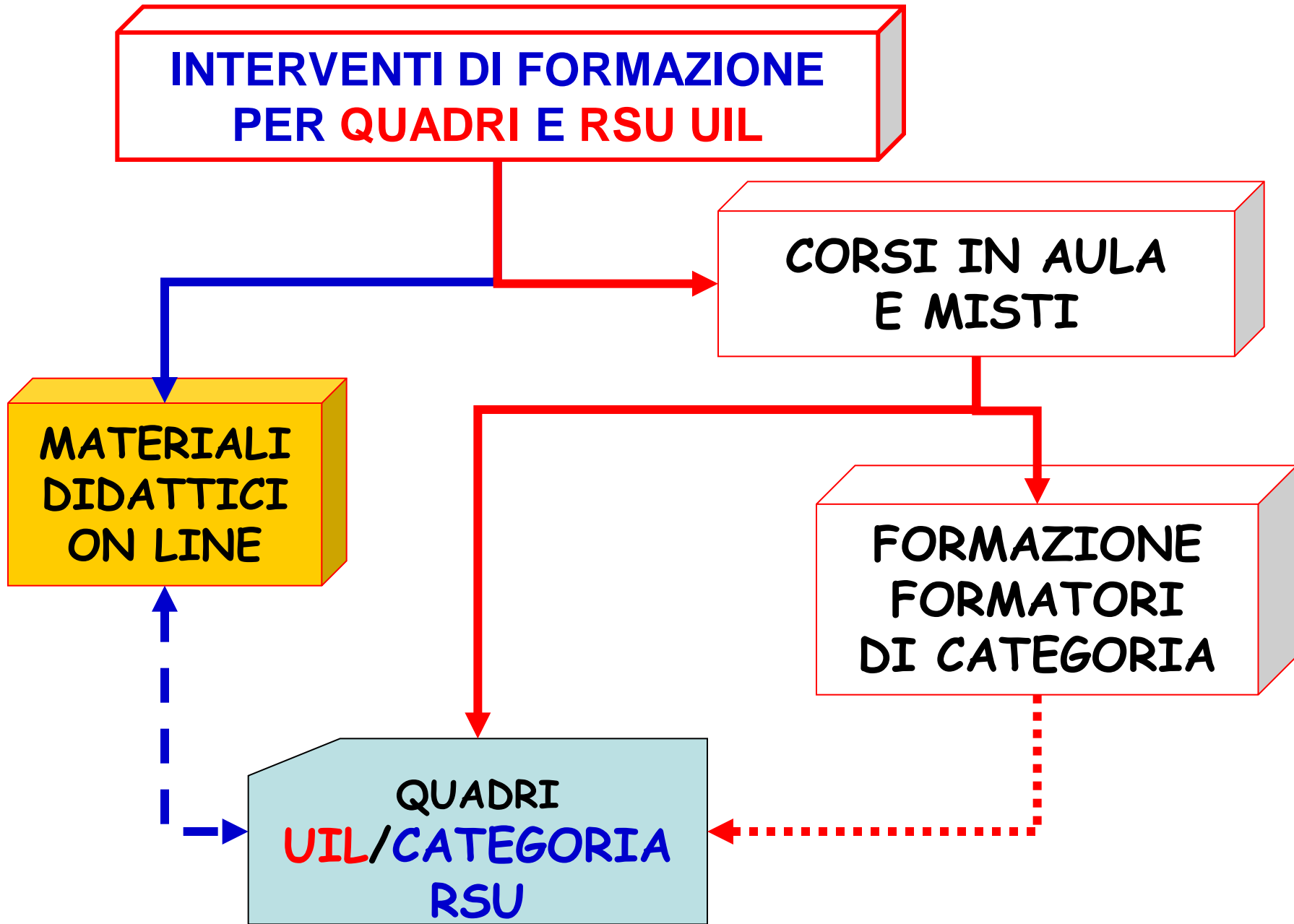
**CORSI IN AULA
E MISTI**

**MATERIALI
DIDATTICI
ON LINE**

**FORMAZIONE
FORMATORI
DI CATEGORIA**

**QUADRI
UIL/CATEGORIA
RSU**

UIL Servizio Politiche Industria e
Contrattazione





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.



TESTO COMPARATO del

T.U. SULLA RAPPRESENTANZA 10 gennaio 2014

CON GLI ACCORDI: 28 giugno 2011; 31 maggio 2013; Regolamento RSU 1993

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|---|---|--|
| | <p>1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Organizzazioni Sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi);</p> | <p>1.Come definito al punto 1 dell'accordo 28 giugno 2011, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.</p> | <p>PARTE PRIMA: MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA Per la misura e la certificazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.</p> <p>Il datore di lavoro provvederà, alle condizioni e secondo le modalità contenute nel presente accordo, ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo.</p> <p>La delega dovrà contenere l'indicazione della organizzazione sindacale di categoria e del conto corrente bancario al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo. Il contributo associativo 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. Il lavoratore che intenda revocare la delega, dovrà rilasciare apposita dichiarazione scritta e la revoca, ai fini della rilevazione del numero delle deleghe, avrà effetto al termine del mese nel quale è stata notificata al datore di lavoro.</p> <p>La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|------------------------|---|--|
| | | <p>2. Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS, tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra Inps e le parti stipulanti il presente accordo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, lo trasmetterà al CNEL.</p> | <p>Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del presente Accordo nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.</p> <p>Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens).</p> <p>Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, tramite apposita convenzione, definiranno con l'INPS l'introduzione nelle dichiarazioni mensili Uniemens di una apposita sezione per la rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Per questo scopo, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo procederanno a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al Cnel.</p> <p>Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza per gli effetti della stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro e ne daranno tempestiva informativa all'INPS, alla Confindustria e al CNEL.</p> <p>Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione, il codice del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo nonché la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di quindici dipendenti. Ulteriori dati potranno essere rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.</p> <p>In forza della specifica convenzione, l'INPS elaborerà annualmente i dati raccolti e, per ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro, aggregherà il dato relativo alle deleghe raccolte da ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativamente al periodo gennaio - dicembre di ogni anno</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|------------------------|---|--|
| | | <p>3. Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria varranno esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione. Laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale</p> <p>4. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, saranno raccolti, se possibile, tramite i Comitati Provinciali dei Garanti di cui</p> | <p>Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazione della rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria su base nazionale, sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.</p> <p>Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.</p> <p>I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del Protocollo del 31 maggio 2013 e del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.</p> <p>I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale saranno trasmessi, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione, al CNEL.</p> <p>Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle r.s.u. nei singoli luoghi di lavoro, copia del verbale di cui al punto 19 della sezione terza della Parte Seconda del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette successivamente all'entrata in vigore del presente accordo sia per quelle elette precedentemente ancora validamente in carica.</p> <p>Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle r.s.u. validamente in carica alla data del 31 luglio di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|------------------------|---|---|
| | | <p>all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, o analogo organismo , e trasmessi al CNEL. Il CNEL raccoglierà i dati relativi ai voti per ambito contrattuale e per organizzazione e, unitamente ai dati relativi agli iscritti ricevuti dall'INPS, ne effettuerà la ponderazione al fine di determinare la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.</p> <p>5. La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale, così come definita nell'intesa del 28/6/2011 (ossia il 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti), quindi, con un peso pari al 50% per ognuno dei due dati.</p> | <p>Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.</p> <p>Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti 4 e 5 del Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.</p> <p>Effettuata la ponderazione, il CNEL comunicherà alle parti stipulanti il presente accordo il dato di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativo ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.</p> <p>I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e, per l'anno 2015, saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:</p> <p>a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;</p> <p>b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal novembre 2015.</p> <p>Successivamente e di regola, i dati comunicati dal CNEL saranno validamente utilizzabili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5% anche per la determinazione della maggioranza del 50% + 1:</p> <p>a) ai fini della sottoscrizione dei CCNL, in base all'ultimo dato disponibile</p> <p>b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|------------------------|------------------------|--|
| | | - | <p>PARTE SECONDA: REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA</p> <p><u>Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in azienda</u></p> <p>Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici dipendenti dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.</p> <p>Nel caso di unità produttive con più di quindici dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo concordano che, qualora non si proceda alla costituzione di rappresentanze sindacali unitarie ma si opti per il diverso modello della rappresentanza sindacale aziendale:</p> <p>a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;</p> <p>b) alla scadenza della r.s.a., l'eventuale passaggio alle r.s.u. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1 come determinata nella parte prima del presente accordo.</p> <p>In tutti i casi in cui trova applicazione l'art. 2112 Cod. Civ. e che determinino rilevanti mutamenti nella composizione delle unità produttive interessate, ferma restando la validità della r.s.u. in carica fino alla costituzione della nuova r.s.u., si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|--|------------------------|---|---|
| <p>Modalità di costituzione e di funzionamento</p> <p>1. Ambito ed iniziativa per la costituzione ♦ Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993. Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo. L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo. In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.</p> | | <ul style="list-style-type: none"> - le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi; - le RSU saranno elette con voto proporzionale; - il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito. <p>7. Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano a rendere coerenti le regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti.</p> | <p>Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie Premessa Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali. Le seguenti regole trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.</p> <p>1. Ambito ed iniziativa per la costituzione Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo interconfederale. Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Hanno potere di iniziativa anche le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del c.c.n.l. applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, sezione terza, a condizione che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo. L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate. La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla r.s.u. ove validamente esistente.</p> |

♦ Le parti del Regolamento RSU 1993 in **grassetto** hanno subito modifiche nella trasposizione nel T.U. 10 gennaio 2014

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|---|------------------------|------------------------|---|
| <p>2. Composizione Alla costituzione della r. s. u. si procede, <u>per due terzi dei seggi</u>, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. <u>Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.</u>[¶] Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.</p> <p>3. Numero dei componenti ♦ Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a: a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti; c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b)</p> <p>4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970.</p> | | | <p>2. Composizione Alla costituzione della r.s.u. si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 e.e., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza. Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.</p> <p>3. Numero dei componenti Il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a: a. 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; b. 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti; c. 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).</p> <p>4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio I componenti delle r.s.u. subentrano ai dirigenti delle r.s.a. nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti; per effetto delle disposizioni di cui al titolo 3° della legge n. 300/1970</p> |

¶ La parte sottolineata del Regolamento RSU 1993 è soppressa

♦ Le parti del Regolamento RSU 1993 in **grassetto** hanno subito modifiche nella trasposizione nel T.U. 10 gennaio 2014

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|--|------------------------|------------------------|--|
| <p>Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai C.C.N.L. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.</p> <p>Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.</p> <p>In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.</p> <p>In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali <u>stipulanti</u> il C.C.N.L. applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:</p> <p>a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;</p> <p>b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;</p> <p>c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n.300/1970.</p> <p>5. Compiti e funzioni</p> <p>Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.</p> <p><u>La r.s.u. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale applicato nell'unità produttiva.</u>²</p> | | | <p>Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai c.c.n.l. o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della r.s.a., diritti, permessi e libertà sindacali.</p> <p>Nelle stesse sedi negoziali si procederà, nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della r.s.u.</p> <p>In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.</p> <p>Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:</p> <p>a. diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, l. n. 300/1970;</p> <p>b. diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;</p> <p>c. diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge n. 300/1970.</p> <p>5. Clausola di armonizzazione</p> <p>Le r.s.u. subentrano alle r.s.a. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.</p> |

² La parte sottolineata del Regolamento RSU 1993 è soppressa

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|---|------------------------|---|---|
| <p>6. Durata e sostituzione nell'incarico I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di Componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. <u>Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.</u>⁹</p> <p>Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.</p> <p>7. Decisioni Le decisioni relative a materie di competenza dell'e r.s.u. sono assunte dalle stesse <u>in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo</u></p> <p>8. Clausola di salvaguardia Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, l. 20 maggio 1970, 300[♦], che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi della norma sopra menzionata</p> | | <p>6. Fermo restando quanto già sopra definito in materia di RSU, nonché previsto dall'accordo del 28/6/2011, le parti convengono che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70; - le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si impegnano a non costituire RSA; | <p>6. Durata e sostituzione nell'incarico I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della r.s.u. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della r.s.u. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.</p> <p>7. Decisioni Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo che recepisce i contenuti dell'accordo interconfederale 28 giugno 2011. Le r.s.u. costituite nelle unità produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.</p> <p>8. Clausola di salvaguardia Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della r.s.u., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300 In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente</p> |

⁹ La parte sottolineata del Regolamento RSU 1993 è soppressa

[♦] Le parti del Regolamento RSU 1993 in **grassetto** hanno subito modifiche nella trasposizione nel T.U. 10 gennaio 2014

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|---|------------------------|---|--|
| <p>Parte seconda</p> <p>Disciplina della elezione della r s u.</p> <p>1 Modalità per indire le elezioni Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.</p> <p>2. Quorum per la validità delle elezioni Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.</p> | | <p>In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo</p> | <p>Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u.</p> <p>Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013</p> <p><u>Sezione terza: disciplina della elezione della r. s. u.</u></p> <p>1. Modalità per indire le elezioni Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della r.s.u., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la r.s.u. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della r.s.u. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno</p> <p>2. Quorum per la validità delle elezioni Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto. Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le organizzazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|--|------------------------|------------------------|---|
| <p>3. Elettorato attivo e passivo Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.</p> <p>4. Presentazione delle liste All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:</p> <p>a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;</p> <p>b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione; 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto. <p>Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.</p> | | | <p>3. Elettorato attivo e passivo Hanno diritto di votare tutti gli apprendisti, gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Hanno altresì diritto al voto i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che prestino la propria attività al momento del voto. Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria, che non abbia già regolato la materia in attuazione dell'Accordo del 20 dicembre 1993, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.</p> <p>4. Presentazione delle liste All'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:</p> <p>a. organizzazioni sindacali di categoria aderenti a confederazioni firmatarie del presente accordo oppure dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;</p> <p>b. associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013; 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto nelle aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori. <p>Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|---|------------------------|------------------------|---|
| <p>Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.</p> <p>Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio.</p> <p>5. Commissione elettorale Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato</p> <p>6. Compiti della Commissione La Commissione elettorale ha il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo; b) verificare la valida presentazione delle liste; c) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale; d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti; e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo; f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste. | | | <p>Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.</p> <p>Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la r.s.u. da eleggere nel collegio</p> <p>5. Commissione elettorale Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una Commissione elettorale. Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.</p> <p>6. Compiti della Commissione La Commissione elettorale ha il compito di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo; b. verificare la valida presentazione delle liste; c. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale; d. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti e. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo; f. proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste. |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|--|------------------------|------------------------|--|
| <p>7. Affissioni Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.</p> <p>8. Scrutatori È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.</p> <p>9. Segretezza del voto Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.</p> <p>10. Schede elettorali La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.</p> <p>11. Preferenze L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.</p> | | | <p>7. Affissioni Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.</p> <p>8. Scrutatori È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.</p> <p>9. Segretezza del voto Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona</p> <p>10. Schede elettorali La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.</p> <p>11. Preferenze L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|--|------------------------|------------------------|---|
| <p>Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.</p> <p>Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.</p> <p>12. modalità della votazione Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.</p> <p>13 Composizione del seggio elettorale Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.</p> <p>14. Attrezzatura del seggio elettorale A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.</p> <p>15. Riconoscimento degli elettori. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del</p> | | | <p>Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.</p> <p>Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.</p> <p>12. modalità della votazione Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.</p> <p>13 Composizione del seggio elettorale Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte terza, del presente Accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.</p> <p>14. Attrezzatura del seggio elettorale A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.</p> <p>15. Riconoscimento degli elettori. Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|---|------------------------|------------------------|--|
| <p>seggio di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.</p> <p>16. Compiti del Presidente</p> <p>Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.</p> <p>17. Operazioni di scrutinio</p> <p>Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.</p> <p>Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.</p> <p>La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.</p> <p>18. Attribuzione dei seggi</p> <p>Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. <u>Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della r.s.u. previsto dall'art. 2, 1° co., parte I, del presente accordo³.</u></p> <p>Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.</p> | | | <p>seggio di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.</p> <p>16. Compiti del Presidente</p> <p>Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.</p> <p>17. Operazioni di scrutinio</p> <p>Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.</p> <p>Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato – unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.</p> <p>La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della r.s.u. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.</p> <p>18. Attribuzione dei seggi</p> <p>Ai fini dell'elezione dei componenti della r.s.u., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti.</p> <p>Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.</p> |

³ La parte sottolineata del Regolamento RSU 1993 è soppressa

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|--|------------------------|------------------------|--|
| <p>19. Ricorsi alla Commissione elettorale La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.</p> <p>20. Comitato dei garanti Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.</p> | | | <p>19. Ricorsi alla Commissione Elettorale La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa. Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra, che sarà trasmesso al comitato provinciale dei Garanti (o analogo organismo costituito per lo scopo di rilevare i risultati elettorali). Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta. Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta ovvero a mezzo posta elettronica certificata, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, al Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) e alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.</p> <p>20. Comitato Provinciale dei Garanti Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|---|------------------------|------------------------|---|
| <p>21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u. La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.</p> <p>22. Adempimenti della Direzione aziendale La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.</p> | | | <p>21. Comunicazione della nomina dei componenti della r.s.u. La nomina dei componenti della r.s.u., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.</p> <p>22. Adempimenti della Direzione aziendale La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|---|---|--|
| | <p>2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;</p> | <p>TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE</p> <p>1. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).</p> <p>2. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.</p> <p>In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.</p> | <p>PARTE TERZA: TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE.</p> <p>Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.</p> <p>Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi) come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.</p> <p>Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.</p> <p>In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie</p> <p>Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'art. 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n. 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza, secondo i criteri concordati nel presente accordo, e che abbiano 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 del presente accordo.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|--|--|--|
| | <p>Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;</p> <p>3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;</p> <p>4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;</p> <p>5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda</p> | <p>Fermo restando quanto previsto al precedente punto 1, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.</p> <p>3. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti</p> <p>4 il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa. Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.</p> | <p>Fermo restando quanto previsto al secondo paragrafo, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1</p> <p>I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.</p> <p>Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa</p> <p>Conseguentemente le parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti</p> <p>La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge</p> <p>I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del presente Accordo, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|--|------------------------|---|
| | <p>5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.</p> <p>Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni.</p> <p>Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.</p> <p>L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;</p> | | <p>In caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa.</p> <p>Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti</p> <p>I contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|---|------------------------|--|
| | <p>7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.</p> | | <p>modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.</p> <p>Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|---|---|---|
| | <p>i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressione delle Confederazioni Sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori</p> | <p>I contratti collettivi nazionali di categoria, approvati alle condizioni di cui sopra, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti sulla base dei principi stabiliti con la presente intesa</p> <p>RIPETIZIONE DEL PUNTO 3</p> <p>I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti</p> | <p>PARTE QUARTA DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADEMPIMENTO</p> <p>Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convergono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.</p> <p>Pertanto i contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto</p> <p>I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa.</p> <p>Le disposizioni definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, al solo scopo di salvaguardare il rispetto delle regole concordate nell'accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e nel presente accordo, dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa.</p> <p>I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni previste e disciplinate nella parte terza del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro,</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|----------------------|------------------------|--|---|
| | | <p>6. Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare i principi qui concordati e si impegnano, altresì, affinché le rispettive strutture ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto concordato nel presente accordo</p> <p>7. Le parti sono impegnate, nel rispetto di quanto definito, a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui concordati, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie sorte come conseguenza della loro concreta applicazione</p> | <p>per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressioni delle confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, e non per i singoli lavoratori.</p> <p>CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI</p> <p>Le parti firmatarie della presente intesa si impegnano a far rispettare le regole qui concordate e si impegnano, altresì, affinché le rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto pattuito nel presente accordo.</p> <p>In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla parte quarta del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale</p> <p>A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, ovvero che comunque tale accordo abbiano formalmente accettato, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti della Confindustria, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.</p> <p>Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.</p> |

| Regolamento RSU 1993 | Accordo 28 giugno 2011 | Accordo 31 maggio 2013 | Regolamento 10 gennaio 2014 |
|--|------------------------|------------------------|--|
| <p>23. Clausola finale Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.</p> | | | <p>Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.</p> <p>La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione, tra esperti in materia di diritto del lavoro e di relazioni industriali.</p> <p>Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.</p> <p>La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.</p> <p>Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.</p> <p>La Commissione Interconfederale provvede all'autonoma gestione delle spese relative al proprio funzionamento, nei limiti degli stanziamenti previsti da un apposito fondo istituito a tale scopo dalle parti stipulanti il presente accordo.</p> <p>Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.</p> |