



## **Scheda di sintesi del Testo unico sulla Rappresentanza Confindustria-Cgil, Cisl e Uil**

di **Andrea Chiriatti e Filippo Pignatti Morano**

**Tag:** #rappresentanza #rappresentatività #relazioniindustriali #contrattazionecollettiva

In data 10 gennaio 2014 è stata raggiunta l'intesa tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil per la sottoscrizione del Testo unico sulla Rappresentanza, a seguito della precedente sottoscrizione del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 attuativo dell'Accordo del 28 giugno del 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti collettivi nazionali di lavoro.

### **Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria**

Il Testo unico sulla Rappresentanza assume il dato associativo (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e il dato elettorale (risultante dalle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie - RSU) per misurare e certificare la rappresentanza delle organizzazioni sindacali, affidando al datore di lavoro la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali di categoria (OO.SS.).

La raccolta delle nuove deleghe avviene attraverso l'utilizzo di uno specifico modulo suddiviso in due parti: la prima trasmessa al datore di lavoro dal lavoratore e la seconda trasmessa dallo stesso al sindacato beneficiario del contributo. Le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle OO.SS. di categoria che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del Testo unico nonché dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013.

Le parti firmatarie definiranno con l'INPS un'apposita convenzione al fine di introdurre, nelle dichiarazioni mensili Uniemens, una sezione utile alla rilevazione annuale del numero delle deleghe sindacali relative a ciascun ambito di applicazione del CCNL. Inoltre, le OO.SS. firmatarie attribuiranno uno specifico codice identificativo a tutte le organizzazioni sindacali di categoria interessate a partecipare alla rilevazione della propria rappresentanza.

Ciascun datore di lavoro, attraverso il modulo Uniemens, indicherà nell'apposita sezione: il codice attribuito dalle OO.SS. al CCNL applicato, il numero delle deleghe ricevute per ogni singola O.S. di categoria (con relativo codice identificativo) e la forma di rappresentanza presente nelle unità produttive con più di 15 dipendenti. Conseguentemente il numero degli iscritti, ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna O.S. di categoria su base nazionale, sarà determinato dall'INPS dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili per dodici. I dati raccolti

dall'INPS saranno trasmessi al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle RSU.

Invece, nelle unità produttive con più di 15 dipendenti e in cui siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale, i dati degli iscritti rilevati dall'INPS saranno trasmessi (entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di rilevazione) al CNEL che li sommerà ai voti conseguiti da ciascuna O.S. di categoria.

Il CNEL provvederà poi alla ponderazione del dato elettorale con quello associativo determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti e quella dei voti ottenuta dalle RSU. I dati sulla rappresentanza comunicati dal CNEL saranno utilizzabili, oltre che per la determinazione della soglia del 5%, anche ai fini della sottoscrizione dei CCNL e della presentazione delle piattaforme.

### **Regolamentazione delle rappresentanze in azienda**

Il Testo unico prevede che l'iniziativa per la costituzione delle RSU (nelle unità produttive con più di 15 dipendenti) e per la presentazione delle liste elettorali spetti: alle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e dell'Accordo interconfederale in commento. Inoltre, la costituzione di RSU è affidata alle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ed alle associazioni sindacali che abbiano comunque effettuato adesione formale al contenuto dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo 31 maggio 2013 e del presente Accordo e la cui lista elettorale 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. Invece, nelle aziende di dimensione compresa fra 16 e 59 dipendenti la lista dovrà essere corredata da almeno tre firme di lavoratori.

Alla costituzione della RSU si procederà mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU 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).

Le OO.SS. firmatarie del TU si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU. Il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali stesse.

### **Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale**

Il Testo unico conferma la funzione attribuita al contratto collettivo nazionale di lavoro di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Per quanto riguarda i soggetti indicati come autorizzati alla contrattazione collettiva nazionale, il Testo unico riconosce le Federazioni delle OO.SS. firmatarie dell'accordo in commento, dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013, che abbiano, nell'ambito di applicazione del CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5%. Pertanto,

ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che:

a) abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza

b) abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma

c) hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del CCNL definito secondo le regole del presente accordo.

Nel caso in cui la piattaforma non sia presentata dalle organizzazioni sindacali unitariamente, si è convenuto che la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, l'avvio della negoziazione sulla base della piattaforma presentata da OO.SS. che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1. I CCNL sottoscritti formalmente dalle OO.SS. che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza (come definita nel Testo unico) saranno sottoposti ad una previa consultazione certificata, a maggioranza semplice, secondo le modalità stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto, che li renderà direttamente efficaci ed esigibili sia per l'insieme dei lavoratori nonché per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie del TU.

In materia di contrattazione collettiva aziendale, questa si eserciterà per le materie delegate e con le modalità previste dal CCNL o dalla legge; e per le parti economiche e normative sarà efficace ed esigibile per tutto il personale in forza, vincolando tutte le associazioni sindacali operanti in azienda, che siano espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 e del Testo unico in commento, o che comunque tali accordi abbiano formalmente accettato. Gli stessi contratti collettivi aziendali devono essere approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU elette secondo le regole interconfederali convenute nel TU.

In caso di RSA, i contratti collettivi aziendali hanno pari efficacia se approvati dalle stesse RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali. Anche i contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori a seguito di una richiesta avanzata da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie 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.

Riprendendo il punto 7 dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, si conferma la possibilità per i contratti collettivi aziendali di definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei CCNL nei limiti e con le procedure previste dagli stessi. Ove non previste (in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel CCNL applicato nell'azienda) i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le relative OO.SS. territoriali espressione delle Confederazioni sindacali 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 CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

## **Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento**

Infine, per quanto riguarda le clausole e/o procedure di raffreddamento, queste verranno definite dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria per garantire, a tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e prevedere sanzioni, anche con effetti pecuniari, o che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dall'Accordo in esame. Tali clausole di tregua sindacale e sanzionatorie sono dirette a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva e hanno effetto vincolante, oltre che per il datore di lavoro, per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori nonché per le associazioni sindacali espressione delle confederazioni sindacali firmatarie del TU, o per le organizzazioni che ad esso abbiano formalmente aderito, ma non per i singoli lavoratori.

### **Clausole transitorie e finali**

In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano le clausole e/o procedure di raffreddamento e le clausole sulle conseguenze dell'inadempimento, le parti contraenti hanno concordato che in caso di eventuali comportamenti non conformi agli accordi, questi saranno oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.

Così, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie dell'Accordo qui considerato (ovvero che lo abbiano formalmente accettato) sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato. Tale collegio sarà 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. 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 nel caso di inadempimento degli impegni assunti con tale Testo unico e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti.

Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del TU, una Commissione interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confindustria e dalle tre OO.SS. più rappresentative al momento della composizione della Commissione.


***Andrea Chiriatti***

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

 @AChiriatti

***Filippo Pignatti Morano***

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

 @filippopignatti