



COMMENTO TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA

Il testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014 completa il percorso intrapreso da CGIL-CISL-UIL e Confindustria con i precedenti accordi del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013.

LE FINALITÀ DEGLI ACCORDI:

L'accordo del 28 giugno 2011 delinea il quadro generale di riferimento entro il quale si dovranno collocare le normative sulla rappresentanza sindacale e quelle sulla contrattazione nazionale e aziendale. I principi ispiratori dell'accordo sono rivolti a contrastare l'azione di ogni eventuale dissenso, per quanto riguarda la rappresentanza, e a consentire deroghe, in peggio, alla contrattazione aziendale, nei confronti di quella nazionale.

Il successivo protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 definisce, per grandi linee, i riferimenti e le articolazioni sui quali si dovrà dare attuazione ai contenuti dell'accordo del 28 giugno 2011.

Il testo unico del 10 gennaio 2014 porta a compimento il lavoro iniziato nel 2011 rendendo operative le modalità d'attuazione delle precedenti intese.

L'accelerazione nell'elaborazione del testo unico nasce dalla volontà di CGIL-CISL-UIL e Confindustria di evitare, per mezzo dell'accordo, qualsiasi intervento legislativo o, in subordine, fare in modo che il testo dell'accordo diventi la base dell'eventuale e deprecato intervento legislativo.

La parte prima del testo unico del 10 gennaio 2014 definisce la misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione nazionale di categoria.

ISCRITTI: il datore di lavoro dovrà certificare, attraverso le deleghe sottoscritte dalle lavoratrici e lavoratori, nelle quali il contributo, relativo alla trattenuta, non potrà essere inferiore al valore percentuale fissato dai CCNL.

Le aziende dovranno accettare le deleghe sindacali anche delle associazioni non firmatarie, **purché le stesse aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente tutti e tre gli accordi sindacali sopra menzionati.**

Le deleghe, così raccolte dalle aziende, saranno trasmesse all'INPS, attraverso apposito modello, mensile (UNIEMENS). Alle associazioni sindacali saranno attribuiti specifici codici identificativi di categoria.

L'INPS trasmetterà i dati del tesseramento, annualmente, al CNEL. Il numero degli iscritti sarà determinato dividendo il numero dei rilevamenti mensili per dodici, i mesi dell'anno. Nel 2014 i dati di riferimento partiranno dal giugno.



VOTI: I risultati, relativi alle elezioni delle RSU, dovranno confluire ai comitati provinciali dei garanti, già presenti a livello provinciale c/o le DTL, i quali provvederanno a spedirli al CNEL che provvederà a raggrupparli per categorie il 31 luglio di ogni anno.

La media semplice tra la percentuale dei voti ottenuti e quella degli iscritti consentirà, se si raggiunge il 5%, il diritto a partecipare alle trattative per il rinnovo dei CCNL.

La percentuale si riferisce al totale degli iscritti e a quello dei votanti, quindi non al totale delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Le percentuali sindacali nei vari settori saranno comunicate dal CNEL entro il mese di maggio di ogni anno.

Le rilevazioni prodotte dal CNEL serviranno, oltre che per la partecipazione alle trattative del CCNL, per la verifica della maggioranza del 50%+1 (sempre rilevata con i criteri sopra descritti, ndr) necessaria alla sottoscrizione dei contratti e per la scelta delle piattaforme, da presentare ai datori di lavoro, qualora le stesse non fossero unitarie.

Parte seconda : Regolamentazione delle rappresentanze in azienda

Questa parte conferma quasi totalmente il testo dell'accordo del 20 Dicembre 1993 , compresa la non obbligatorietà del passaggio dalle RSA alle RSU, con cinque importanti modifiche :

- L'adesione deve riguardare anche gli accordi del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013, oltre al testo unico del 10 gennaio 2014 (con quel che ne consegue);
- Il cambiamento di appartenenza sindacale determina la decadenza e la sostituzione dall'incarico di RSU;
- La decisione del passaggio dalle RSA alle RSU è riservata solo a CGIL-CISL-UIL, unitariamente;
- Le decisioni, relative a materie di competenza delle RSU, sono assunte a maggioranza. Quest'ultimo punto, combinato alle disposizioni che vedremo di seguito, impedisce l'esercizio del dissenso all'interno delle RSU;
- Viene abolito il pizzo del 33%, riservato ai firmatari di contratto.

PARTE TERZA – Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.

In questa parte si rendono espliciti gli strumenti con i quali si vuole ingabbiare ogni eventuale dissenso e opposizione organizzata.

CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Per essere ammessi alla contrattazione collettiva nazionale occorre aver firmato tutti gli accordi sindacali (28.6.2011-31.5.2013-10/1/2014, nonché avere una presenza, nelle categorie interessate al rinnovo del contratto, non inferiore al 5%, raggiunto nelle modalità esposte nei paragrafi precedenti.



Le Federazioni di categoria decideranno, in appositi regolamenti dei singoli CCNL, le modalità di definizione delle piattaforme e della costituzione delle delegazioni alle trattative, privilegiando la presentazione di piattaforme unitarie.

Ai fini del riconoscimento dei diritti derivanti dagli art. 19 e seguenti della legge 300/70 non è indispensabile la firma del CCNL, in ossequio a quanto definito dalla sentenza della Corte Costituzionale, n.231/2013, **tuttavia, occorre che le organizzazioni sindacali abbiano partecipato alla negoziazione e contribuito alla definizione della piattaforma contrattuale e fatto parte della delegazione contrattuale.**

Nel caso non sia possibile raggiungere piattaforme unitarie, la parte datoriale favorirà che la negoziazione si avvii sulla piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano un livello di rappresentatività pari ad almeno il 50%+1 (la percentuale si riferisce sempre ai soli iscritti e votanti).

I contratti di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali che abbiano il livello di rappresentatività sopra indicato saranno efficaci ed esigibili “ per l’insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell’intesa (validità erga omnes).

CONSEQUENTEMENTE LE PARTI FIRMATARIE E LE RISPETTIVE FEDERAZIONI S’IMPEGNANO A DARE PIENA APPLICAZIONE E NON PROMUOVERE INIZIATIVE DI CONTRASTO AGLI ACCORDI, COSÌ DEFINITI.

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

la contrattazione aziendale si svolgerà secondo le modalità previste dai contratti nazionali.

Anche per la contrattazione aziendale, valgono i vincoli e le prerogative previste per i contratti nazionali. In particolare:

- sono efficaci ed esigibili per tutti i lavoratori e le lavoratrici e per le organizzazioni sindacali , presenti in azienda, se approvati dalla maggioranza delle RSU;
- uguale efficacia avranno i contratti approvati dalle RSA, se queste detengono la maggioranza delle deleghe sindacali in azienda;
- i contratti aziendali approvati dalle RSA potranno essere sottoposti al voto dei lavoratori, qualora, entro 10 giorni dall’approvazione, lo chieda almeno una organizzazione sindacale, firmataria degli accordi sulla rappresentanza, oppure lo richiedano il 30% dei lavoratori dell’azienda. Per la validità del voto, dovranno partecipare almeno il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.



La contrattazione aziendale potrà derogare, anche in peggio, alla contrattazione nazionale riguardo materie che disciplinino la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative avranno efficacia generale.

PARTE QUARTA – Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento .

Questa parte evidenzia gli organismi e le norme finalizzate a imbrigliare ogni possibile conflitto e a salvaguardare l'esigibilità e l'efficacia degli accordi sottoscritti.

I CCNL dovranno prevedere clausole e procedure di raffreddamento per la prevenzione del conflitto.

I CCNL dovranno prevedere adeguate sanzioni per le organizzazioni che mettano in atto azioni di contrasto o di mancato rispetto dei contratti approvati (si va dalla sospensione delle agibilità sindacali alle multe). **I contratti avranno forma vincolante per tutte le organizzazioni sindacali firmatarie degli accordi del 28 giugno, 31 maggio 2013 e 1 gennaio 2014 e per quelle che aderiranno agli stessi.**

In via transitoria, sino a che i nuovi contratti nazionali definiscano le relative normative, le parti contraenti e quanti aderiscano ai suddetti accordi dovranno, in caso di contrasto riguardo all'interpretazione e all'applicazione dei contratti di lavoro sottoscritti, fare ricorso a un collegio arbitrale, composto da un rappresentante sindacale, da uno della Confindustria e da un terzo, indicato di comune accordo o sorteggiato in un albo di professionisti.

Viene, inoltre, istituita una commissione interconfederale permanente per monitorare l'attuazione degli accordi sottoscritti e la loro effettiva esigibilità.

La commissione sarà composta da sei membri, designati, tre da CGIL-CISL-UIL, tre dalla Confindustria; un settimo membro, in qualità di presidente, sarà designato, di comune accordo, tra una lista di esperti.

La commissione sarà in carica per tre anni e il mandato dei singoli non potrà essere rinnovato.

L'accordo del 10 gennaio potrà essere disdettato, previo preavviso di 4 mesi.