



IL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA: UNO STRUMENTO IMPORTANTE PER LA CONTRATTAZIONE NAZIONALE E NEI LUOGHI DI LAVORO

CGIL CISL UIL avviano una campagna informativa sul Testo Unico applicativo dell'accordo del 31 maggio 2013

Il Testo Unico sulla rappresentanza, raggiunto con Confindustria il 10 gennaio u.s. rappresenta un risultato di grande rilievo per tutto il movimento sindacale confederale.

Analogo accordo è stato sottoscritto anche con Confservizi in data 10 febbraio 2014.

L'insieme delle regole disegna un modello di rappresentanza sindacale democratico e fortemente partecipato dall'insieme dei lavoratori e lavoratrici.

Questa intesa completa un percorso riformatore iniziato con l'accordo sulle relazioni industriali e la democrazia sindacale del 2011, e l'accordo sulla detassazione sul salario di produttività del 2013 nonché quello del 31 maggio dello stesso anno.

Ecco in sintesi cosa prevede.

CERTIFICAZIONE RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA'

Il Testo Unico prevede la certificazione della Rappresentanza e rappresentatività di ogni Organizzazione Sindacale, da parte di un soggetto terzo (CNEL), sulla base degli iscritti in tutte le imprese (che vengono rilevati dall'INPS dai dati trasmessi dalle aziende attraverso il modello Uniemens) e dei voti ottenuti per le elezioni delle RSU (attestati e certificati dai Comitati dei Garanti Provinciali).

Il numero degli iscritti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti, in cui siano presenti RSA o nessun'altra forma di rappresentanza, verrà sommato ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria nelle elezioni delle RSU.

Per ogni CCNL, il dato sulla rappresentanza e rappresentatività, determinato e certificato dal CNEL, (per ogni Organizzazione sindacale di categoria come media ponderale tra la percentuale degli iscritti sul totale degli iscritti e quella dei voti sul totale dei voti espressi) sarà utile per:

- il raggiungimento della soglia del 5% per partecipare alla contrattazione collettiva nazionale;
- la efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice;
- per le maggioranze (almeno il 50%+1) relative alle piattaforme su cui verrà avviata la contrattazione nazionale. Le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante, nonché della consultazione certificata, per ogni singolo CCNL, saranno stabilite dalle Federazioni di Categoria.

PROCEDURE PER LA COSTITUZIONE E FUNZIONAMENTO RSU

Sono abilitate a presentare liste per la costituzione e il rinnovo delle RSU nelle unità produttive con più di 15 addetti le Organizzazioni Sindacali aderenti alle Confederazioni

firmatarie dell'Accordo del 28 giugno 2011, del Protocollo del 31 maggio 2013 e del Testo Unico del 10 gennaio 2014 oppure le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva oppure le Associazioni Sindacali abilitate alla presentazione di liste (formalmente costituite con Statuto e Atto costitutivo e che raccolgano il 5% delle firme dei lavoratori) a condizione che abbiano dato formale adesione agli accordi, di cui sopra.

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Partecipano al voto apprendisti, operai, impiegati e quadri, non in prova, alla data del voto. Hanno diritto di voto anche i lavoratori a tempo determinato, in forza alla data del voto. Nella composizione delle liste si perseguirà adeguata rappresentanza di genere. Le elezioni sono valide se partecipa più della metà degli aventi diritto al voto.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a 3 per le unità produttive fino a 200 dipendenti, 3 componenti ogni 300 dipendenti o frazione nelle unità produttive sino a 3000 dipendenti, ulteriori 3 ogni 500 o frazione per le unità produttive sopra i 3000.

Le RSU durano in carica per 3 anni e decadono automaticamente al termine del triennio. Alla scadenza le Organizzazioni Sindacali, congiuntamente o disgiuntamente, così come la RSU uscente potranno indire il rinnovo.

In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista. Per le RSU elette o rinnovate dopo il 10/1/2014, il cambiamento di appartenenza sindacale di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista originaria di appartenenza del sostituto.

Non possono candidarsi coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della commissione elettorale.

Le RSU saranno elette da tutti i lavoratori e lavoratrici con il sistema proporzionale puro esprimendo una sola preferenza per i candidati in lista.

La Commissione Elettorale ha il compito di sovrintendere a tutti gli adempimenti elettorali (ricevere e verificare le liste, assicurare la correttezza delle operazioni di voto, esaminare e decidere su eventuali ricorsi) e, alla conclusione dello scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione del verbale sulle operazioni elettorali, da notificare a tutte le parti interessate e al Comitato Provinciale dei Garanti.

Ove vi siano o vengano costituite RSU le Organizzazioni Sindacali si impegnano a non costituire RSA.

Il passaggio da RSA (laddove questa rappresenti il modello già adottato) a RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 Maggio 2013.

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale e si adotti il modello delle RSA, si afferma il principio dell'invarianza dei costi. Nelle aziende di questa fattispecie il passaggio alla RSU potrà avvenire con decisione delle Organizzazioni Sindacali che a livello nazionale esprimono il 50%+1 della rappresentatività.

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni sindacali di categoria che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5%, come risultante dalla ponderazione effettuata dal CNEL.

Le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante, nonché della consultazione certificata, per ogni singolo CCNL, saranno stabilite dalle Federazioni di

Categoria

I CCNL sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza, previa consultazione certificata dai lavoratori, saranno efficaci ed esigibili, costituendo atto vincolante per entrambe le parti. Le parti firmatarie del Testo Unico e le rispettive Federazioni si impegnano a darne piena applicazione, non promuovendo azioni di contrasto.

La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal CCNL di categoria o dalla legge.

I contratti aziendali hanno la finalità di assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.

I contratti aziendali possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei CCNL, con le modalità previste dai contratti nazionali stessi.

Tali intese modificative, in attesa che i rinnovi definiscano la materia e con le procedure fissate nel Testo Unico, possono essere sottoscritte dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le Federazioni territoriali di Categoria in riferimento -relativamente a situazioni di crisi o investimenti significativi utili allo sviluppo economico ed occupazionale- ad istituti del CCNL che disciplinano le prestazioni lavorative, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

L'insieme del contratto collettivo aziendale, approvato dalla maggioranza della RSU, è efficace ed esigibile per tutto il personale in forza e vincola tutte le associazioni firmatarie o aderenti al Testo Unico.

In caso di presenza della RSA ex art. 19 della legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), i suddetti contratti esplicano pari efficacia se sono approvati da RSA, le cui organizzazioni risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori all'azienda. Qualora entro 10 giorni venga richiesto da almeno una organizzazione sindacale firmataria o dal 30% dei lavoratori dell'azienda, detto contratto aziendale dovrà essere sottoposto al voto dei lavoratori e delle lavoratrici.

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Al fine di prevenire e sanzionare eventuali azioni finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali, si è convenuto nell'accordo che i singoli CCNL dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento.

I futuri CCNL dovranno determinare le conseguenze sanzionatorie per eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti sottoscritti.

Le disposizioni sanzionatorie dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti - e quindi anche delle organizzazioni datoriali o delle singole imprese - e prevedere sanzioni, di natura pecuniaria per le controparti ovvero la sospensione temporanea dei diritti sindacali contrattuali per le Organizzazioni Sindacali e le loro rappresentanze e non potranno riguardare i singoli lavoratori.

I contratti collettivi aziendali che definiscano clausole di tregua sindacale e sanzionatorie, hanno effetto vincolante per tutte le parti.

In attesa che i singoli CCNL definiscano l'applicazione delle materie, si è concordato una procedura transitoria che vigili e intervenga, tramite un collegio di conciliazione e arbitrato, sul rispetto e sulla corretta applicazione degli accordi.

CGIL CISL UIL Nazionali intendono avviare sollecitamente il confronto con le altre Associazioni datoriali al fine di raggiungere analoghe intese che estendano a tutto il mondo del lavoro le regole sulla rappresentanza e rappresentatività