

Una diffusa Campagna Informativa per l'Accordo su Rappresentanza e Rappresentatività



CISL
La Cisl Unisce

CGIL CISL UIL nazionali hanno deciso dopo la firma del Regolamento applicativo dell'accordo del 31 maggio 2013, di avviare in tutti i luoghi di lavoro e nel territorio Assemblee informative

L'accordo relativo al Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio u.s. rappresenta un risultato di grande rilievo per tutto il movimento sindacale confederale.

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, quello sulla riforma della contrattazione e del secondo livello del 2012 e l'accordo sulla detassazione sul salario di produttività del 2013.

Ecco in sintesi cosa prevede.

Certificazione Rappresentanza e Rappresentatività

Il testo unico prevede la certificazione della **Rappresentanza e Rappresentatività** di ogni organizzazione sindacale, da parte di un soggetto terzo, sulla base **degli iscritti** (rilevati dall'INPS sulla base dei dati trasmessi dalle aziende) e dei **voti ottenuti per le elezioni delle RSU** (attestati e certificati dai Comitati dei Garanti Provinciali).

A tal fine, saranno considerati anche i dati degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti le RSA e laddove non sia presente nessuna forma di rappresentanza.

I dati certificati sulla rappresentanza e rappresentatività, determinati e certificati dal CNEL, saranno utili per:

- *il raggiungimento della soglia del 5% per partecipare alla contrattazione collettiva nazionale*
- *esigibilità dei contratti collettivi sottoscritti dalle oo.ss. che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza certificata attraverso la ponderazione del dato associativo con quello elettorale (previa consultazione certificata delle lavoratrici e lavoratori, a maggioranza semplice)*
- *per le maggioranze (almeno il 50%+1) relative all'avvio della negoziazione delle piattaforme*

Procedure per la Costituzione e Funzionamento RSU

La costituzione e il rinnovo delle RSU nelle unità lavorative con più di 15 addetti è riservata alle Organizzazioni sindacali:

- *aderenti alle confederazioni firmatarie degli accordi del 28 giugno 2011, del protocollo del 31 maggio 2013 e del testo unico del 10 gennaio 2014;*
- *le oo.ss. firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva;*
- *dalle associazioni sindacali abilitate alla presentazione di liste a condizione che abbiano dato formale adesione agli accordi, di cui sopra.*

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed 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.

Le elezioni sono valide se partecipano più della metà degli aventi diritto al voto. Nella composizione delle liste si perseguirà adeguata rappresentanza di genere.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a 3 componenti per le unità produttive fino a 200 dipendenti; 6 componenti in quelle fino a 600 dipendenti e 9 componenti nelle unità fino a 800 dipendenti.

Le RSU durano in carica per 3 anni e decadono automaticamente al termine del triennio. In caso di dimissioni, il componente sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenenti alla medesima lista. 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 membri della commissione elettorale.

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

La Commissione con 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) alla conclusione dello scrutinio procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, da notificare a tutte le parti interessate.

Ove vi siano RSU o si avviino procedure per la loro elezione le organizzazioni sindacali si impegnano a non costituire RSA.

Il passaggio da RSA (dove questo rappresenta il modello consolidato) a RSU potrà avvenire solo se unitariamente definito.

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 rappresentanza.

“In caso di presenza delle RSA costituite, ex art. 19 della Legge 300/70, i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle RSA, 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 dell' accordo”.

Titolarità ed efficacia della Contrattazione Collettiva

Il CCNL ha 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.

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 contenuti nei CCNL, nei limiti e con le procedure previste dai contratti nazionali stessi.

Tali intese modificative, definite con le procedure innanzi citate, possono fare riferimento agli istituti del CCNL che disciplinano le prestazioni lavorative, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

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 firmatarie, se approvati dalla maggioranza delle RSU.

I contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA devono essere sottoposti al voto dei lavoratori, entro 10 giorni, qualora venga richiesto da almeno una organizzazione firmataria o almeno dal 30% dei lavoratori dell'azienda.

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 contratti nazionali dovranno determinare le conseguenze sanzionatorie per eventuali comportamenti omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti sottoscritti.

Le disposizioni sanzionatorie dovranno riguardare i comportamenti di tutte le parti contraenti e prevedere sanzioni, di natura pecuniaria ovvero la sospensione temporanea dei diritti sindacali contrattuali.

I contratti collettivi aziendali che definiscano clausole di tregua sindacale e sanzionatoria, hanno effetto vincolanti per tutte le parti firmatarie.

In attesa che i singoli CCNL definiscano la materia, si è concordato che eventuali comportamenti difformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello nazionale.