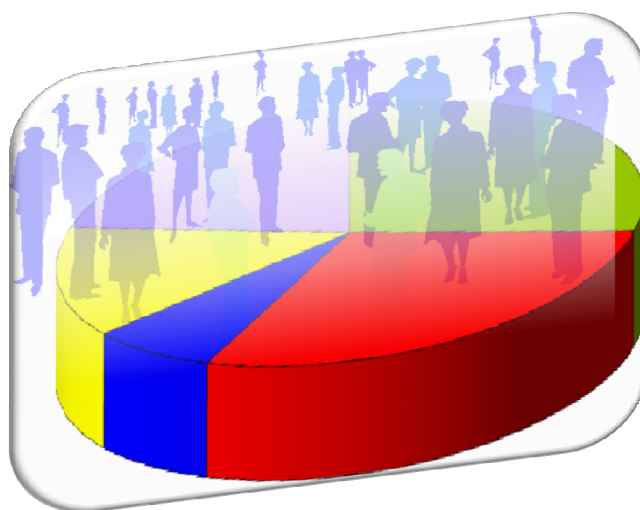




Guida alla Rappresentanza e Rappresentatività



A cura di
Giovanni CENTRELLA
Serafino CABRAS
Ivette CAGLIARI



L'evoluzione degli Accordi in materia di Rappresentanza Sindacale

Facendo seguito alla fondamentale Legge 300 del 1970, nota come Statuto dei Lavoratori, negli ultimi venti anni di relazioni industriali il tema della **Rappresentanza e della Rappresentatività** è stato ampiamente discusso ed affrontato in ben otto documenti interconfederali:

- ◆ **l'Intesa quadro del 1° Marzo 1991** che introduce le RSU nel settore privato;
- ◆ **il Protocollo sulla Politica dei redditi e dell'occupazione del 23 Luglio 1993**;
- ◆ **l'Accordo Interconfederale del 20 Dicembre 1993** (costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie);
- ◆ **l'Accordo Interconfederale del 15 Aprile 2009** per l'attuazione dell'Accordo quadro sulla Riforma degli assetti contrattuali del 22 Gennaio 2009;
- ◆ **l'Accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011**;
- ◆ **le Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia del 16 Novembre 2012** (presentato a Palazzo Chigi il 21 Novembre seguente);
- ◆ **il Protocollo di Intesa del 31 Maggio 2013** - sottoscritto dalla **UGL il 6 Giugno** - su rappresentanza e rappresentatività;
- ◆ **il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 Gennaio 2014** – che chiude il percorso, ad oggi.

È importante evidenziare una tempistica differente e una sottoscrizione a “geometria variabile” nell'evolversi dello scenario sindacale:

- ◆ Gli Accordi del 1993 hanno come parte sindacale CGIL, CISL e UIL; la CISNAL li sottoscrive successivamente il 22 Dicembre 1994.
- ◆ A partire dal 2009 il contesto cambia e si registrano Intese tra CISL, UIL ed UGL, come anche nel caso delle Linee guida del 2012.
- ◆ Il Protocollo 2011 è sottoscritto dai quattro soggetti sindacali.
- ◆ Nel 2013 UGL firma in data successiva, per la necessità di approfondire alcuni aspetti relativi alle agibilità sindacali ai sensi della Legge 300/1970.
- ◆ Nel 2014 i quattro soggetti sindacali sottoscrivono in pari data.

La dibattuta questione - volta a garantire pluralità nei luoghi di lavoro e democrazia negoziale sindacale - della individuazione di criteri democratici che potessero misurare efficacemente la rappresentatività, rendendo pubblici e certificabili i dati relativi alla reale consistenza numerica di ogni Organizzazione Sindacale, si afferma nell'impianto dell'Accordo del 31 Maggio / 6 Giugno 2013.

L'acquisizione della rappresentatività, a seguito di un ben delineato procedimento di certificazione, determina titolarità nella contrattazione, a livello confederale, nazionale, aziendale e si concretizza nella redazione del **Testo Unico sulla rappresentanza del 10 Gennaio 2014**.

Il cambiamento procedurale che si profila richiede a tutti noi Quadri sindacali UGL di essere capaci di interpretare la nuova sfida: da questo nasce l'idea della presente Guida come facile strumento tascabile di consultazione.





Testo Unico sulla Rappresentanza

del 10 Gennaio 2014



Il contenuto del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014

Il Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 dà attuazione al Protocollo del 2013 (6 Giugno per l'UGL), inserendosi nel solco del Protocollo del 28 Giugno 2011.

Il documento è composto di quattro parti più alcune clausole transitorie e finali.

Parte Prima

La parte prima riguarda la misurazione e la certificazione della rappresentanza ai fini del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Con il Testo Unico 2014 per poter esercitare il diritto di rappresentanza diventa condizione necessaria acquisire la rappresentatività certificata.

Concorrono alla determinazione della rappresentanza i dati relativi alle **deleghe**, rilevati dal datore di lavoro ed i **consensi** ottenuti nelle elezioni delle RSU. Nel caso di presenza di RSA vale il solo dato delle deleghe.

La soglia di rappresentatività è al 5% come media semplice fra iscritti (sul totale dei sindacalizzati) e voti ottenuti: iscritti e voti pesano entrambi al 50%.

L'iscrizione al Sindacato avviene attraverso la cosiddetta delega, in cui sono indicati l'Organizzazione Sindacale di categoria a cui si aderisce e gli estremi bancari per il relativo versamento della quota associativa: il modulo si compone di due parti, una è da trasmettere al datore di lavoro e l'altra al Sindacato.

N.B. Il dirigente sindacale che riceve l'iscrizione deve inviarne: **una** copia alla Federazione di categoria, **una** all'Unione Territoriale ed **una** alla Confederazione.



Produrre queste 3 copie è fondamentale per poter assicurare sempre una verifica incrociata dei dati relativi alle iscrizioni, impedendo che si perdano dati preziosi.

Il collegamento tra iscrizione e versamento della quota vincola il datore di lavoro nei confronti delle Organizzazioni Sindacali aderenti alle Confederazioni che hanno sottoscritto i Protocolli del 2011, 2013 e il c.d. Testo Unico 2014.

Per poter usufruire del medesimo meccanismo di rilevazione certificata le Organizzazioni che non hanno sottoscritto i citati Protocolli dovranno accettare e rispettare *in toto* questi Accordi.

La procedura si basa sul conteggio delle sole iscrizioni che prevedono il versamento di un contributo commisurato alla retribuzione, individuato nel singolo Contratto Collettivo Nazionale.

L'inserimento delle deleghe, da parte dell'INPS, si effettua mensilmente, attraverso la dichiarazione UNIEMENS del datore di lavoro che compila l'apposita sezione, distinta per sigla e settore.

Ad ogni Organizzazione Sindacale e ad ogni CCNL saranno attribuiti specifici codici.

L'INPS elabora i dati su base annua (Gennaio-Dicembre): il numero degli iscritti sarà determinato dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuate in virtù delle deleghe, per dodici.

N.B. Il dirigente sindacale deve agire tempestivamente perché i dati sono inseriti mensilmente: quindi non potrà più permettersi di "conservare" nessuna delega, anche perché dalle deleghe scaturisce il calcolo del monte ore dei permessi.

La revoca dell'iscrizione dovrà essere sempre comunicata per iscritto all'Azienda e al Sindacato ed avrà effetto dal mese successivo.

N.B. Come per l'iscrizione, il dirigente sindacale che riceve la revoca deve inviarne: **una** copia alla Federazione di categoria, **una** all'Unione Territoriale ed **una** alla Confederazione.



Produrre queste 3 copie è fondamentale per tenere aggiornato il data base e consentire una puntuale verifica.

La ponderazione tra le deleghe e i risultati elettorali sarà effettuata dal **CNEL**, entro il mese di Aprile dell'anno successivo al rilevamento.

La comunicazione dell'acquisizione della rappresentatività, per ciascuna Organizzazione, sarà formalizzata nel mese di **Maggio**.

N.B. Per il 2015 il calcolo sarà effettuato sulla base del secondo semestre 2014.

Parte Seconda

La parte seconda attiene alla regolamentazione delle rappresentanze in Azienda ed è composta da tre sezioni:

- **Sezione prima: regole generali sulle forme della rappresentanza in Azienda;**
- **Sezione seconda: modalità di costituzione e di funzionamento delle Rappresentanze Sindacali Unitarie;**
- **Sezione terza: disciplina della elezione della RSU.**

Sezione prima

La Sezione prima detta le regole generali sulle forme di rappresentanza in Azienda. Il criterio base è che in ogni Unità Produttiva con almeno 15 dipendenti la forma di rappresentanza deve essere una sola, quindi RSU o RSA.

Il passaggio da RSU a RSA è possibile a condizione che lo decidano le Organizzazioni che, a livello nazionale, rappresentino la maggioranza del 50% + 1.

Nei casi con mutamenti nella composizione delle Unità Produttive per l'applicazione dell'art. 2112 del Codice Civile – trasferimento d'Azienda – si dovrà procedere a nuove elezioni **entro 3 mesi**, ferma restando la validità delle RSU fino alla loro nuova costituzione.

Sezione seconda

La Sezione seconda tratta le modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU richiamandosi alle regole, opportunamente aggiornate, dell'Accordo Interconfederale del 20 Dicembre 1993.

L'art. 1 individua l'ambito, vale a dire le Unità Produttive con più di 15 dipendenti. Possono costituire RSU le Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 2011, del Protocollo del 2013 e del T.U. 2014, come le Associazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato nell'Unità Produttiva, purché aderiscano formalmente ai tre Accordi, 2011-2013-2014.

N.B. Per il computo dei dipendenti va ricordato che i lavoratori con contratto part time sono calcolati in proporzione all'orario di lavoro contrattuale; i lavoratori a tempo determinato in base al numero medio mensile di quelli impiegati nell'ultimo biennio.

 ***Un corretto calcolo dei dipendenti è determinante anche per l'attribuzione del monte ore dei permessi.***

L'art. 2 definisce la composizione della RSU che avviene mediante elezione a suffragio universale e scrutinio segreto, tenendo conto della distribuzione dei seggi tra Operai, Impiegati, Quadri, con adeguata rappresentanza di genere.

N.B. È ipotizzabile che in Aziende di grandi dimensioni si possano stabilire elezioni distinte per Operai, Impiegati e Quadri.

L'art. 3 fissa il numero minimo dei componenti delle RSU da eleggere:

- 3 componenti nelle Unità Produttive fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 nelle Unità fino a 3000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 nelle Unità Produttive maggiori in aggiunta al punto precedente.

L'art. 4 specifica che, ai sensi della L. 300/1970, fatte salve le condizioni di miglior favore, i componenti della RSU subentrano, nei diritti e nelle agibilità, ai dirigenti della RSA.

Permangono, comunque, per le Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL applicato in Azienda i diritti relativi all'indizione, congiunta o disgiunta, delle assemblee (3 delle 10 ore annue retribuite), ai permessi non retribuiti, al diritto di affissione.

L'art. 5 attiene alla clausola di armonizzazione per il subentro delle RSU alle RSA nell'esercizio dei poteri e delle funzioni.

L'art. 6 deve essere preso in attenta considerazione perché stabilisce la durata dell'incarico di RSU (= 3 anni) e le modalità di sostituzione.

N.B.

- in caso di dimissioni del singolo subentra il primo dei non eletti della stessa lista;
- in caso di dimissioni della maggioranza dei componenti la RSU decade e si va alle elezioni;
- se un componente della RSU cambia Organizzazione Sindacale decade dall'incarico ed è sostituito dal primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza.

L'art. 7 dispone che le decisioni siano assunte a maggioranza. In strutture complesse si possono istituire Organismi di coordinamento, delineandone poteri e competenze.

L'art. 8 stabilisce che, in base alla clausola di salvaguardia le OO.SS. firmatarie o aderenti ai Protocolli 2011-2013-2014, partecipando alle elezioni rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA e a non costituire RSA ove siano state o vi saranno RSU.

Il passaggio da RSA a RSU può avvenire se definito unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Protocollo 2013.

Sezione terza

La Sezione terza disciplina la procedura elettorale in 22 articoli.

L'art. 1 precisa che le elezioni devono essere indette **3 mesi** prima della scadenza, congiuntamente o disgiuntamente, dalle OO.SS. che abbiano aderito formalmente ai tre Accordi 2011-2013-2014, o dalle RSU uscenti.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla comunicazione affissa nell'apposito Albo.

L'art. 2 chiarisce che le elezioni si intendono valide se partecipa la metà più uno degli aventi diritto al voto.

In caso di mancato raggiungimento del quorum la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali operanti in Azienda prenderanno ogni utile determinazione, basata sul contesto aziendale, relativamente alla validità della consultazione.

N.B. Il mancato raggiungimento del quorum non determina di per sé l'invalidità delle elezioni.

L'art. 3 delinea l'elettorato attivo e passivo: hanno diritto di voto gli Apprendisti, gli Impiegati, i Quadri non in prova in forza alla data di svolgimento delle elezioni.

Votano anche i dipendenti con contratto a tempo determinato (TD), che prestino attività al momento del voto.

Vi è un rimando alla contrattazione collettiva per la definizione dell'elettorato passivo, con riferimento specifico all'eleggibilità dei lavoratori a tempo determinato (TD).

L'art. 4 disciplina la presentazione delle liste. Le OO.SS. appartenenti alle Confederazioni **firmatarie del T.U. 2014** e le Associazioni Sindacali di categoria **firmatarie del CCNL** applicato nell'Azienda **non sono tenute a raccogliere le firme** per la presentazione delle liste.

Devono raccogliere le firme, invece, le Organizzazioni che non hanno sottoscritto i tre Accordi, 2011-2013-2014, ma che partecipano alla competizione dopo averne accettato formalmente, espressamente ed integralmente i contenuti.

Le firme necessarie sono il **5%** degli aventi diritto al voto nelle Aziende con oltre 60 dipendenti. Nelle Aziende con dipendenti compresi tra 15 e 59 servono 3 firme.

I presentatori di lista e i membri della Commissione Elettorale non possono essere anche candidati.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista: in caso di candidatura multipla è chiamato dalla Commissione ad optare per una di esse.

Il numero dei candidati non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti RSU da eleggere.

Tabella-1

Numero Componenti RSU da eleggere	2 / 3 dei Componenti	Numero massimo dei candidati in lista
3	2	5
6	4	10
9	6	15
12	8	20
15	10	25
18	12	30
21	14	35
24	16	40
27	18	45
30	20	50
33	22	55
...
...
...

Commissione Elettorale

L'art. 5 determina l'obbligo della costituzione e relativa composizione della Commissione Elettorale formata da lavoratori, non candidati, che rappresentino le liste.

N.B. È quindi indispensabile avere un rappresentante UGL in ogni Commissione Elettorale.

L'art. 6 illustra i compiti della Commissione Elettorale che sono quelli di:

- ricevere le liste, eventualmente integrate e rispondenti ai requisiti previsti dal T.U.;
- verificare la validità di presentazione;
- costituire i seggi e nominarne il Presidente;
- assicurare la correttezza dello scrutinio;
- esaminare e decidere in prima istanza sui ricorsi;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando i dati a tutti i soggetti interessati, ovvero alle OO.SS. presentatrici di liste, all'Associazione industriale territoriale ed al Comitato Provinciale dei Garanti presso la DTL (Direzione Territoriale del Lavoro).

L'art. 7 evidenzia le modalità di informazione elettorale: le liste sono rese note da parte della Commissione mediante affissione all'Albo, **almeno 8 giorni prima delle elezioni.**

L'art. 17 dispone che la Commissione - una volta ricevuti dai Presidenti di seggio i verbali di scrutinio - proceda alle operazioni riepilogative di calcolo, in un proprio verbale.

Al termine, la Commissione sigilla tutto il materiale in un unico plico (ad eccezione dei verbali) conservato secondo accordi per **almeno 3 mesi.**

Seggio Elettorale

L'art. 8 conferisce alle Organizzazioni Sindacali che partecipano alle elezioni la facoltà di indicare, per ogni seggio, uno scrutatore, non candidato, designato **non oltre le 24 ore** che precedono l'inizio delle votazioni.

L'art. 13 completa la composizione del seggio prevedendo la nomina del Presidente di Seggio da parte della Commissione Elettorale.

L'art 14 prescrive l'idonea strumentazione del seggio:

- elenchi completi degli elettori aventi diritto al voto;
- urne elettorali, chiuse e sigillate, per consentire una votazione regolare.

L'art 15 attribuisce al Presidente del Seggio l'obbligo di richiedere un documento di identità dell'elettore, in mancanza del quale il votante dovrà essere riconosciuto **da almeno 2 scrutatori** di quel seggio: tale identificazione deve essere riportata nel verbale delle operazioni di voto.

L'art 16 assegna al Presidente del Seggio il compito di far firmare all'elettore l'apposito elenco degli aventi diritto al voto.

L'art 22 dispone che la Direzione Aziendale fornisca alle Commissione Elettorale l'elenco completo degli elettori.

Procedure di voto

L'art. 9 specifica che il voto deve essere segreto e diretto.

L'art. 10 definisce le modalità operative: il voto si esprime, mediante crocetta, su scheda unica, che comprende tutte le liste in ordine di presentazione e con uguale evidenza.

La scheda, firmata da almeno due scrutatori, è consegnata all'elettore dal Presidente all'atto della votazione.

L'art. 11 delinea le possibilità di voto preferenziale tramite l'indicazione di **una sola preferenza**.

N.B. Il voto è nullo se:

- la scheda non è quella consegnata dal Presidente;
- presenta tracce o elementi di riconoscibilità;
- sono votate più liste contemporaneamente;
- sono espresse più preferenze a candidati di liste diverse, senza però scegliere una lista.

N.B. Prevalenza del voto di lista:

- in caso di 2 o più preferenze alla stessa lista vale il solo voto di lista, anche se non è stata apposta una crocetta sul simbolo di quella lista;
- in caso di voto di lista con crocetta sul simbolo e preferenza assegnata ad un candidato di altra lista, prevale il voto di lista, non la preferenza.

L'art. 12 indica le modalità di votazione – periodo, orario di apertura ed ubicazione dei seggi elettorali - definite dalla Commissione elettorale di comune accordo con la Direzione Aziendale in modo da permettere a tutti di partecipare, senza peraltro provocare disagi; tali modalità sono rese note **almeno 8 giorni prima delle elezioni**; in caso di Aziende con più Unità Produttive le elezioni, di norma, si svolgono contestualmente (vedi anche Allegato 3 pag. 43 e seguenti).

Attribuzione dei seggi

L'art. 18 illustra l'attribuzione dei seggi secondo il criterio proporzionale, con l'applicazione del metodo dei resti più alti.

N.B. Viene meno la riserva di 1/3 dei posti rispetto all'Accordo del 1993.

N.B. In pratica occorre calcolare il quoziente elettorale dato dal numero dei votanti (voti validi + schede bianche + schede nulle) diviso il numero dei seggi da assegnare: in prima battuta si attribuiscono i seggi ai quozienti pieni per poi assegnare i rimanenti ai resti più alti (come da Tabella-2).

Tabella-2

Esempio di assegnazione di 3 seggi					
Liste	Voti ottenuti	Quorum (199:3)	Seggi	Resti	Altri seggi
A	81	66,3	1	14,7	0
B	65	66,3	0	65	1
C	33	66,3	0	33	1
D	18	66,3	0	18	0
Bianche/Nulle	2				
Totale	199		1		2

Ricorsi - Commissione Elettorale e Comitato Provinciale dei Garanti

L'art. 19 conferisce facoltà di presentazione dei ricorsi alla Commissione Elettorale entro 5 giorni dalla pubblicazione, nell'apposito Albo, dei risultati di scrutinio.

La Commissione Elettorale deve provvedere ad esaminarli entro 48 ore riportandoli nel verbale complessivo delle operazioni elettorali.

Copia del verbale complessivo, comprensivo dei ricorsi, delle operazioni elettorali e dei verbali dei seggi, deve essere notificata a mezzo Raccomandata A/R o PEC (Posta Elettronica Certificata) entro le successive 48 ore, a:

- ciascun Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale presentatrice di lista;
- all'Associazione industriale territoriale;
- al Comitato Provinciale dei Garanti.

L'art. 20 stabilisce un secondo livello di impugnazione delle decisioni assunte dalla Commissione Elettorale, mediante ricorso da presentare entro 10 giorni al Comitato Provinciale dei Garanti, che si deve pronunciare tassativamente entro i successivi 10 giorni.

- Il Comitato è composto a livello provinciale da un rappresentante designato da ciascuna Organizzazione Sindacale presentatrice di lista, da un rappresentante dell'Associazione datoriale locale ed è presieduto dal Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) o da un suo delegato.

N.B. È quindi tassativo che le UTL designino il componente UGL nel Comitato Provinciale dei Garanti.

Comunicazione della nomina delle RSU

L'art. 21 prevede che, sciolte le eventuali impugnative di seconda istanza, la nomina dei componenti della RSU sia comunicata per iscritto all'Azienda dall'Organizzazione datoriale locale.

N.B. Sarà comunque cura della nostra Organizzazione comunicare per conoscenza a tutti i soggetti interessati (come da Allegato 2 a pag. 40).

Parte Terza

La parte terza è dedicata alla titolarità e all'efficacia della Contrattazione Collettiva Nazionale di Categoria e Aziendale

Livello Nazionale

Si ribadisce che il CCNL ha la funzione di garanzia e di certezza dei trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori in tutto il territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione le OO.SS. firmatarie degli Accordi del 2011, del 2013 e del 2014 con una rappresentatività non inferiore al 5%, risultante dalla media ponderata fra iscritti certificati e voti espressi.

Piattaforme contrattuali e Delegazione trattante

Le modalità di presentazione della piattaforma contrattuale e di definizione della delegazione trattante sono individuate nel singolo Contratto Collettivo Nazionale con l'impegno delle OO.SS. a favorire la presentazione di piattaforme unitarie.

In assenza di proposte unitarie, da parte datoriale si avvierà la negoziazione con le Organizzazioni Sindacali con livelli di rappresentatività pari ad almeno il 50% + 1.

Il Testo Unico definisce come partecipanti alla trattativa le Organizzazioni Sindacali che abbiano conseguito la rappresentatività del 5% e che abbiano partecipato alla negoziazione, contribuendo alla definizione della piattaforma e facendo appunto parte della delegazione trattante.

N.B. Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali, ai sensi degli artt. 19 e seguenti della Legge 300 del 1970, oltre alla rappresentatività in percentuale del 5 % è anche essenziale **contribuire alla stesura della piattaforma e partecipare ai rinnovi contrattuali in delegazione trattante.**



Requisito essenziale è la stesura di una nostra piattaforma da presentare comunque come base di discussione congiunta o disgiunta.

È prevista una consultazione certificata a maggioranza semplice, con modalità definita nel singolo Contratto Collettivo Nazionale (**quindi non è d'obbligo un referendum**), per rendere efficaci ed esigibili i CCNL sottoscritti da OO.SS. che rappresentino almeno il 50% + 1.

La sottoscrizione formale vincola entrambe le Parti contraenti: Sindacale e Datoriale.

Gli Accordi così conclusi sono efficaci (**erga omnes**) ed esigibili per tutti i lavoratori e per le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Testo Unico e degli Accordi 2011-2013 impegnate a non porre in essere successive azioni di contrasto.

Livello Aziendale

La contrattazione collettiva aziendale è su materie delegate secondo modalità stabilite nel CCNL; gli Accordi sottoscritti dalla maggioranza delle RSU elette sono esigibili e vincolanti come anche quelli sottoscritti dalle RSA (la cui durata è anch'essa di **3 anni**) che detengono la maggioranza delle deleghe.

Entro 10 giorni è possibile sottoporre al voto gli Accordi sottoscritti dalle RSA, se è richiesto da una Confederazione firmataria del Testo Unico o se lo richiede il 30% dei lavoratori dell'Impresa.

Per la validità della consultazione è richiesto il quorum del 50% + 1; l'intesa è respinta a maggioranza semplice dei votanti.

Sono ammessi **Accordi in deroga** in ambito di contrattazione collettiva aziendale per rispondere alle esigenze di specifici contesti produttivi.

Le Intese in deroga – che possono anche essere sperimentali e temporanee – intervengono sui Contratti Collettivi Nazionali con i limiti e i vincoli procedurali individuati da questi ultimi; mancando tale previsione nei Contratti Collettivi la rappresentanza sindacale in Azienda, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali territoriali espressione delle Confederazioni Sindacali firmatarie del Testo Unico o che ne abbiano accettato le regole, può sottoscrivere Accordi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'Azienda, disciplinando **la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione di lavoro.**

Parte Quarta

La parte quarta contiene le disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento

L'impostazione di riferimento è che le Parti firmatarie dell'Accordo convengono sulla necessità di prevenire e di sanzionare eventuali azioni di contrasto e conflitto, volte a compromettere il regolare svolgimento della negoziazione, l'esigibilità e l'efficacia dei Contratti Collettivi stipulati secondo il Testo Unico e le Intese 2011-2013.

Pertanto, vi è un rimando alla **contrattazione collettiva nazionale** per l'individuazione delle clausole e/o delle procedure di raffreddamento, con effetto vincolante per il datore di lavoro e per le OO.SS. **prevedendo sanzioni, anche con effetti economici**, senza ricadute sul singolo lavoratore.

Clausole transitorie e finali

Le clausole determinano l'impegno delle Parti firmatarie a far rispettare le regole contenute nel Testo Unico, ad ogni livello anche territoriale ed aziendale.

In attesa dell'inserimento nei CCNL di quanto sancito nella parte quarta, in caso di eventuale disaccordo è prevista una procedura arbitrale in ambito Confederale.

Se una delle Parti - firmatarie del Testo Unico o formalmente aderente - rileva una violazione degli Accordi è tenuta a chiedere, **entro 30 giorni**, la costituzione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato paritetico. Tale Collegio è composto da pari numero di Rappresentanti Sindacali Confederali e di Confindustria, più un ulteriore membro, con funzione di Presidente, individuato di comune accordo o scelto in un apposito elenco concordato.

Il parere, vincolante per le Parti, è emesso entro **10 giorni**, fissando le misure sanzionatorie verso i **Sindacati** e i **Datori di lavoro** inadempienti.

N.B. Il mancato rispetto delle regole, oltre a sanzioni di carattere pecuniario, può portare per il Sindacato alla temporanea sospensione dei diritti sindacali di origine contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dal Testo Unico.

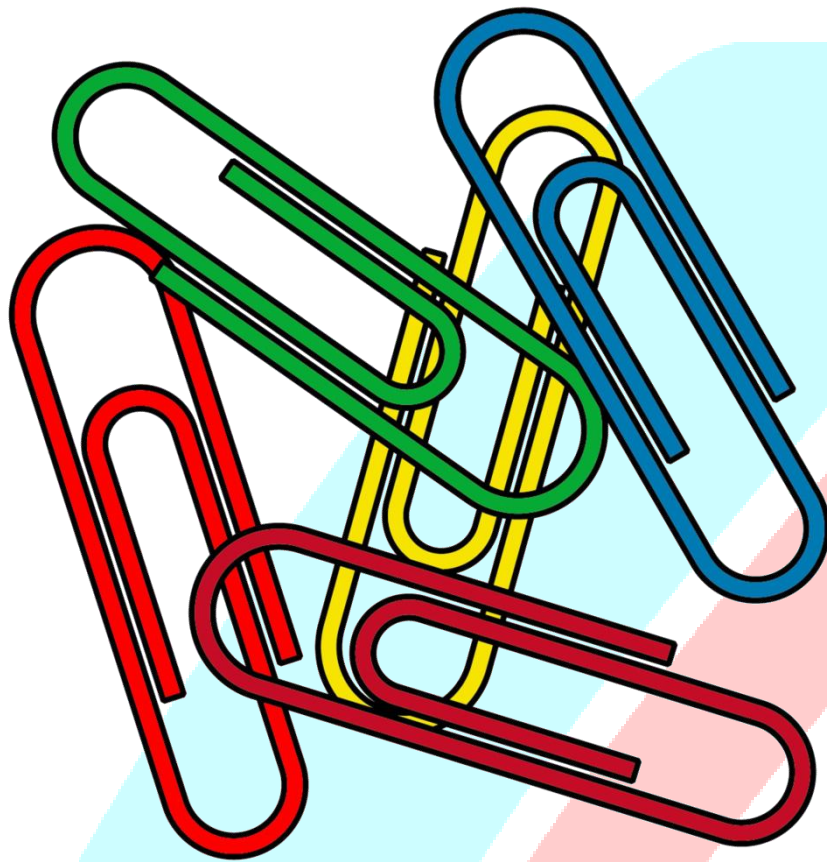
Quindi è possibile la sospensione delle condizioni di maggior favore sui permessi retribuiti, fermi restando, però, quelli retribuiti riconosciuti ai sensi della Legge 300 del 1970.

In questa sezione viene inoltre sancita la costituzione di una **Commissione Interconfederale permanente**.

La durata dell'incarico – rinnovabile per una sola volta – è di **3 anni**.

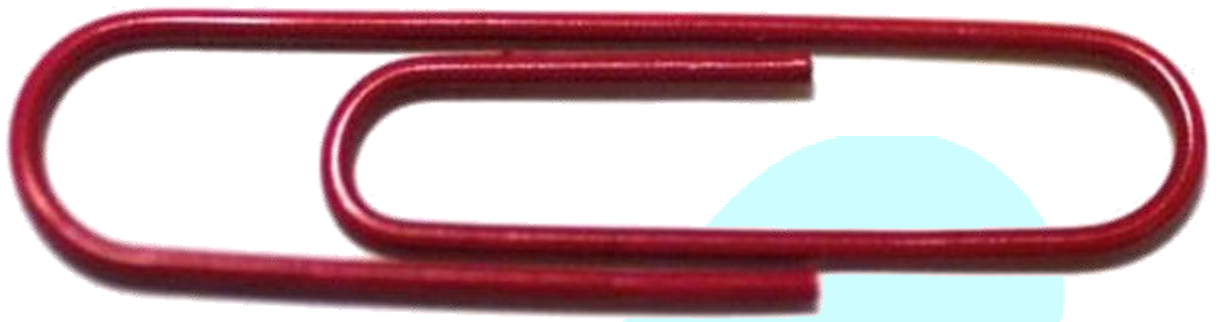
Il funzionamento della Commissione è stabilito con Regolamento interno da definire entro **3 mesi** dalla stipula del Testo Unico ed è previsto un apposito Fondo istituito dalle Parti stipulanti.

Da ultimo, il **Testo Unico** può essere oggetto di **disdetta e recesso** ad opera delle Parti firmatarie, previo **preavviso di 4 mesi**.



Allegati





Allegato 1

Domande e risposte immediate



Quali sono le fonti normative?

- ❑ Il Testo Unico del 10 Giugno 2014 che riprende ed integra il Protocollo del 23 Luglio 1993 e il seguente Accordo Interconfederale del 20 Dicembre 1993
 - ❑ La disciplina delle RSU è stata estesa al pubblico impiego con il Decreto Legislativo 4 Novembre 1997, n. 396, successivamente modificato dal Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165
- ❑ L'articolo 19 della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, che riconosce il diritto a costituire delle Rappresentanze Sindacali Aziendali
 - ❑ In seguito al referendum popolare del 1995, le Rappresentanze Sindacali possono essere costituite ad iniziativa delle Associazioni Sindacali che siano firmatarie di Contratti Collettivi di Lavoro applicati nell'Unità Produttiva
- ❑ I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Cosa sono una RSU e una RSA?

- ❑ La Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) è costituita dall'insieme degli eletti nell'ambito di elezioni svolte all'interno dell'Unità Produttiva sulla base della presentazione di liste concorrenti. La RSU sostituisce la RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) che è invece individuata secondo le regole indicate nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si rifanno all'articolo 19 della Legge 300/1970
 - ❑ In alcuni settori non si è ancora realizzato il passaggio da RSA a RSU

Come si costituisce una RSU?

- ❑ Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) si arriva tramite elezioni con le procedure regolate dal Testo Unico del 10 Gennaio 2014 che riprende ed integra l'Accordo Interconfederale del 1993. Alle elezioni partecipano tutti i lavoratori aventi diritto, anche i non sindacalizzati; di norma, le stesse sono valide se si raggiunge il quorum del 50%+1 dei votanti

Quando e come vanno indette le elezioni?

- ❑ Le elezioni vanno indette almeno 3 mesi prima della scadenza con comunicazione da inviare alla Direzione Aziendale e da affiggere nell'apposito Albo che l'Azienda mette a disposizione
 - ❑ Le elezioni si indicano unitariamente alle altre OO.SS. o singolarmente

Entro quando vanno presentate le liste?

- ❑ Entro 15 giorni dalla data di pubblicazione nell'albo messo a disposizione dall'Azienda

Come si presentano le liste?

- ❑ Le liste elettorali – eventualmente distinte per operai, impiegati e quadri - possono essere presentate dalle Associazioni firmatarie del Testo Unico del 2014, dalle Associazioni firmatarie dei Contratti Collettivi Nazionali e dalle Associazioni Sindacali formalmente costituite. Quest'ultime, però, devono accettare formalmente i Protocolli del 2011, del 2013 e del 2014 e raccogliere firme per almeno il 5% degli aventi diritto (3 firme in Aziende da 16 a 59 dipendenti)
- ❑ I **presentatori di lista**, i **membri della Commissione elettorale** e gli **scrutatori non possono candidarsi**
 - ❑ Ogni lista può nominare un proprio rappresentante – **non candidato** – all'interno della Commissione Elettorale ed uno scrutatore – sempre **non candidato** – per ciascuna sezione elettorale
 - ❑ Lo scrutatore deve essere indicato non oltre le 24 ore prima delle elezioni
- ❑ Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista; se si candida in più liste la Commissione elettorale chiederà l'opzione per una di esse
- ❑ Il numero dei candidati non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU

Numero Componenti RSU da eleggere	2 / 3 dei Componenti	Numero massimo dei candidati in lista
3	2	5
6	4	10
9	6	15
12	8	20
15	10	25
18	12	30
21	14	35
24	16	40
...
...
...

- ❑ Le liste dei candidati sono portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nell'apposito Albo almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni

Chi garantisce la correttezza delle elezioni?

- ❑ Per garantire la correttezza delle elezioni viene costituita una Commissione Elettorale composta da un rappresentante – non candidato - per ogni lista presentata.
- ❑ La Commissione
 - ❑ Verifica la valida presentazione delle liste
 - ❑ Riceve le liste, con eventuale **immediata contestazione** di difformità rispetto al Regolamento
 - ❑ Stabilisce il luogo e il calendario di votazione, previo accordo con la Direzione Aziendale
 - ❑ Costituisce i seggi elettorali (sezioni), nominandone un Presidente
 - ❑ Assicura la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti
 - ❑ Esamina e decide sui ricorsi
 - ❑ Proclama i risultati delle elezioni

Chi vota alle elezioni e chi può essere eletto?

- ❑ Hanno diritto di voto i lavoratori dipendenti non in prova (apprendisti, operai, impiegati e quadri) dell'Unità Produttiva.
 - ❑ Vota anche il personale a tempo determinato in forza al momento del voto.
 - ❑ Non è necessario essere iscritti al Sindacato
 - ❑ Il voto è segreto e non può essere per interposta persona
 - ❑ L'elenco degli aventi diritto è messo a disposizione dalla Direzione Aziendale
- ❑ L'elettorato passivo – vale a dire chi può essere eletto - è regolato dal contratto collettivo che può limitare la partecipazione del personale assunto a tempo determinato

Come si vota?

- ❑ I lavoratori, previa presentazione di un documento di identità, votano nei seggi elettorali la lista prescelta, esprimendo, se vogliono, una sola preferenza. Il voto è espresso sulla scheda elettorale che per essere valida deve essere firmata da almeno 2 scrutatori dei seggi
- ❑ In caso di indicazione di più preferenze vale il solo voto di lista

- ❑ Se sono state votate più liste la scheda è nulla, tuttavia in coerenza con la norma generale sulle elezioni politiche ed amministrative se accanto ad una di queste liste è espressa una preferenza in maniera corretta, il voto dovrebbe considerarsi comunque valido, per cui è ipotizzabile un ricorso
- ❑ Nel caso di voto apposto ad una lista con preferenza data ad un candidato di lista differente, si considera valido il voto di lista e nullo il voto di preferenza

Come si svolgono le operazioni di scrutinio?

- ❑ Le operazioni di scrutinio iniziano subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali
- ❑ Il verbale di scrutinio, redatto a cura del Presidente del seggio, deve essere consegnato alla Commissione Elettorale, alla quale spetta fare le operazioni riepilogative di calcolo
- ❑ Tutto il materiale, esclusi i verbali, è sigillato e conservato, secondo accordi, per 3 mesi

Come sono assegnati i seggi?

- ❑ Si tratta di elezioni con il metodo proporzionale

Esempio di assegnazione dei seggi

- ❑ La ripartizione dei seggi avviene con il criterio proporzionale:
 1. Calcolo del quorum (quoziente elettorale): numero dei votanti (vale a dire: **voti validi + schede bianche + schede nulle**) diviso i seggi da assegnare
 2. Assegnazione dei seggi ai "quozienti pieni" e recupero dei resti
 3. Assegnazione dei rimanenti seggi ai resti più alti

Esempio di assegnazione di 5 seggi					
Liste	Voti ottenuti	Quorum (208:5)	Seggi	Resti	Altri seggi
A	90	41,6	2	6,8	0
B	65	41,6	1	23,4	1
C	33	41,6	0	33	1
D	18	41,6	0	18	0
Bianche/nulle	2				
Totale	208		3		2

Sono ammessi i ricorsi?

- ❑ La Commissione Elettorale provvede ad affiggere i risultati dello scrutinio nell'apposito Albo
- ❑ Gli interessati possono presentare ricorso entro i 5 giorni successivi alla affissione dei risultati nell'Albo; trascorso questo tempo senza ricorsi l'assegnazione dei seggi è da considerarsi valida
- ❑ I ricorsi sono esaminati entro 48 ore
- ❑ Copia dei verbali di seggio e dei ricorsi deve essere notificata ai presentatori delle liste e alla Associazione industriale territoriale
- ❑ Contro le decisioni della Commissione Elettorale è ammesso ulteriore ricorso entro 10 giorni al Comitato dei Garanti, che si pronuncia nei successivi 10 giorni
 - ❑ Il Comitato è composto a livello provinciale da un rappresentante per ogni lista interessata e da un rappresentante dell'Associazione datoriale di appartenenza; è presieduto dal Direttore della DTL o da un suo delegato

Quanto rimane in carica la RSU?

- ❑ La RSU rimane in carica 3 anni. È possibile la sostituzione del singolo membro per una serie di motivi (dimissioni volontarie dalla RSU, impossibilità sopraggiunta, decesso, licenziamento); subentra il primo dei non eletti della stessa lista
- ❑ se un componente della RSU cambia Organizzazione Sindacale decade dall'incarico ed è sostituito dal primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza.

Quanti sono i componenti della RSU e a quanto ammontano i permessi retribuiti?

- ❑ Il numero dei componenti è fissato dagli Accordi o Contratti Collettivi di categoria. Il Testo Unico e l'articolo 23 della Legge 300/1970 fissano comunque un numero minimo di componenti e le relative ore di permessi retribuiti spettanti:
 - a. Unità Produttive fino a 200 dipendenti: 3 componenti; un'ora annua per ciascun dipendente
 - b. Unità Produttive che occupano fino a 3000 dipendenti: 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti; 8 ore mensili
 - c. Unità Produttive di maggiori dimensioni: in aggiunta a quelli individuati alla lettera b), 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti; 8 ore mensili

Quali sono i diritti della RSU?

- ❑ I diritti della RSU discendono dal Titolo III della Legge 300/1970 che disciplina la costituzione della Rappresentanza Sindacale (art. 19); diritti di assemblea (art. 20); permessi retribuiti e non (art. 23 e art. 24); affissione (art. 25); contributi sindacali (art. 26); locali (art. 27); referendum (art. 21); trasferimenti dei Dirigenti Sindacali ad altra Unità Produttiva (art. 22).

Si può costituire una RSA ove già esistano RSU?

- ❑ Il T.U. stabilisce la rinuncia formale a costituire RSA ove esistano già RSU.

Qual è il compito della RSU in materia di contrattazione collettiva aziendale?

- ❑ La RSU può stipulare il Contratto Collettivo Aziendale sulle materie delegate e sulla base delle procedure individuate nel Contratto Collettivo Nazionale. Unitamente alla RSU trattano anche le Segreterie territoriali delle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL.



Allegato 2

(Modulistica) Fac-simili

N.B. Naturalmente quando si riproducono i fac-simili vanno eliminate le parti in grassetto e le note.

Avvertenza

*Colui che firma la "**Indizione delle elezioni**" (il Segretario Provinciale o il Segretario UTL UGL) dovrà firmare tutte le successive lettere necessarie per gli adempimenti previsti.*



FAC- SIMILE

Lettera di coinvolgimento delle altre OO.SS. per indire le elezioni

Località e data

Alle OO.SS.
della Unità Produttiva
Indirizzo
Località

Oggetto: percorso comune per l'indizione delle elezioni delle RSU

Accogliendo le sollecitazioni di diversi dipendenti, relativamente alle elezioni delle RSU, nell'Unità Produttiva di _____, riteniamo di dover coinvolgere tutte le Organizzazioni presenti, per un percorso elettorale comune.

Auspiciando di poter assumere congiuntamente le previste iniziative e gli adempimenti connessi attendiamo un Vostro cortese cenno per fornire in tempi brevi una risposta positiva all'esigenza manifestata dai lavoratori.

Distinti saluti

Firma (1)

(1) Segretario Provinciale di Federazione UGL; Segretario UTL UGL

FAC- SIMILE

Lettera per indire le elezioni della RSU

Località e data

Spett. le Azienda XXX
Indirizzo
Località
Ai Lavoratori dell'Azienda XXX
p.c. All'Unione Unione industriale
della Provincia competente

Oggetto: INDIZIONE ELEZIONI RSU

Il sottoscritto..... in qualità di (1)
..... comunica che, in applicazione
del Testo Unico del 10 Gennaio 2014, sono indette le elezioni della RSU presso
codesta Azienda.

Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblica-
zione della presente.

Distinti saluti.

Firma

(1) Segretario provinciale di Federazione UGL; Segretario della UTL UGL

FAC-SIMILE

Lettera per comunicare la designazione del componente UGL nella Commissione Elettorale, da effettuare non appena indette le elezioni RSU

Località e data

Alla Costituenda Commissione Elettorale
Per le Elezioni RSU c/o Azienda XXX
Indirizzo
Località

p.c. All'Unione industriale della
Provincia competente

Oggetto: DESIGNAZIONE COMPONENTE UGL NELLA COMMISSIONE ELETTORALE

Il sottoscritto. in qualità di (1)
. comunica di aver designato il lavoratore
. dipendente della Azienda e non candidato alle elezioni RSU, quale componente della Commissione Elettorale per le elezioni RSU.
Distinti Saluti.

Firma

.....

(1) Segretario provinciale di Federazione UGL; Segretario della UTL UGL

FAC-SIMILE

Lettera per comunicare la lista dei candidati

Località e data

Alla Commissione Elettorale
Per le Elezioni RSU c/o Azienda XXX
Indirizzo
Località

p.c. Alla Direzione Aziendale
Indirizzo
Località

p.c. Ai lavoratori dell'Azienda

Oggetto: PRESENTAZIONE LISTA DEI CANDIDATI UGL ELEZIONI RSU - RLS

Il sottoscritto, in qualità di(1) presenta la lista dei
candidati UGL per
l'elezione della RSU:

- 1) (anche RLS) (2) (3) (4)
- 2)
- 3)
- 4)

Si allega il logo UGL da inserire nella scheda elettorale.

Firma

Note:

(1) La presentazione di lista compete al segretario provinciale di categoria, o un suo delegato, o al segretario della UTL UGL; comunque si ricorda che vi è incompatibilità fra le funzioni di presentatore di lista, candidatura, membro della Commissione elettorale e scrutatore

(2) Nei casi in cui si provvede anche alle elezioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), questi vanno indicati esplicitamente nella quantità stabilita

(3) Il numero dei candidati non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere (**vedi Tabella-1 pag. 13**)

(4) Vi è l'impegno a perseguire una adeguata rappresentanza femminile

FAC-SIMILE

Lettera per comunicare la nomina degli scrutatori (da effettuare almeno 24 ore prima dell'inizio delle votazioni)

Località e data

Alla Commissione Elettorale

Azienda XXX

Indirizzo

Località

p.c. Alla Direzione Aziendale XXX

Indirizzo

Località

Oggetto: NOMINA SCRUTATORE

Il sottoscritto in qualità di (1)
comunica che il lavoratore
dipendente della Azienda, è designato Scrutatore presso il Seggio Elettorale
numero (2) per le elezioni RSU.

Si precisa che il suddetto lavoratore non è candidato.

Distinti saluti

Firma

(1) Segretario Provinciale di Federazione UGL; Segretario della UTL UGL

(2) La Commissione elettorale determina il numero dei seggi previsti

FAC-SIMILE

Raccomandata A/R o PEC (Posta Elettronica Certificata) per comunicare i nominativi eletti da parte della segreteria provinciale della Federazione UGL interessata

Località e data

Alla locale Unione industriale
 p.c. Spett.le Direzione Aziendale
 Alla Segreteria Generale UGL
 Dipartimento RSU
 Via Margutta 19
 00187 ROMA
 Alla Segreteria Nazionale Federazione UGL
 Alla UGL - Unione Territoriale del Lavoro

Viste le risultanze emerse dai verbali della Commissione Elettorale, relativi all'elezione della RSU presso l'Azienda, sita in, svoltasi in data, comunichiamo il/i nominativo/i eletto/i nella lista UGL

Elenco RSU eletti presso l'Azienda				
1	Nome	Cognome	Matricola	Ccnl
	Inquadramento	Indirizzo	Telefono	e-mail
2	Nome	Cognome	Matricola	Ccnl
	Inquadramento	Indirizzo	Telefono	e-mail
3	Nome	Cognome	Matricola	Ccnl
	Inquadramento	Indirizzo	Telefono	e-mail

Di quanto sopra Vogliate darne comunicazione ufficiale alla Azienda
 Distinti saluti.

Firma (1)

.....

(1) Segretario Provinciale di Federazione UGL o Segretario della UTL UGL

FAC-SIMILE

Lettera di trasmissione del Verbale di scrutinio, da inviare per Raccomandata A/R o PEC (Posta Elettronica Certificata) al Comitato dei Garanti da parte del Segretario della UGL UTL

Località e data

Al Comitato dei Garanti
per le Elezioni RSU c/o Azienda XXX
Indirizzo
Località

Oggetto: Trasmissione del Verbale di scrutinio

Si trasmette in allegato copia del Verbale dello scrutinio relativo alle operazioni elettorali rilasciato dalla Commissione Elettorale costituita presso l'Azienda . . .
..... sita in
località

Le elezioni si sono tenute nei giorni del mese di
dell'anno

Distinti Saluti.

Firma (1)

.....

(1) Il Segretario della UTL UGL o un suo Delegato






Allegato 3

La validità del voto




La validità del voto

Esempi di voto con preferenza da esprimere

	-----	Altra Lista	-----
---	-------	----------------	-------

Il voto è validamente espresso per l'UGL.

	<i>Anna Verdi</i> -----	Altra Lista	-----
---	----------------------------	----------------	-------


Il voto è validamente espresso ed è assegnato all'UGL con preferenza.

	-----	Altra Lista	<i>Maria Rossi</i> -----
---	-------	----------------	-----------------------------

Voto valido per l'UGL, ma non la preferenza perché Maria Rossi è candidata in altra lista.

	<i>Anna Verdi</i> -----	Altra Lista	-----
--	----------------------------	----------------	-------

Il voto è validamente espresso ed è assegnato all'UGL con preferenza.

	-----	Altra Lista	-----
---	-------	----------------------------	-------


Il voto è nullo.

	<i>Anna Verdi</i> -----	Altra Lista	<i>Maria Rossi</i> -----
---	----------------------------	----------------	-----------------------------

Il voto è nullo. Sono state espresse due preferenze per candidati di liste diverse.

	<i>Anna Verdi</i> <i>Franca Neri</i> -----	Altra Lista	-----
---	--	----------------	-------

Il voto è assegnato all'UGL, ma le preferenze sono nulle.

	<i>Anna Verdi</i> -----	Altra Lista	-----
---	----------------------------	----------------------------	-------

Caso limite: l'elettore ha votato liste concorrenti, ma per una ha indicato un candidato. Volendo rispettare la sua volontà, il voto è assegnato all'UGL con preferenza.




La scheda elettorale può prevedere la possibilità di scrivere **una** preferenza, per cui gli esempi sono stati elaborati secondo questa logica. È però possibile che la scheda sia fatta in maniera diversa, con i nomi dei candidati **già stampati** a fianco del simbolo della lista di appartenenza


Esempi di voto con nominativi già indicati sulla scheda

	Anna Verdi		Gianni Viola
	Franca Neri		Maria Rossi
	Ugo Bianchi		Aldo Rosa

Voto validamente espresso per l'UGL senza preferenze.

	Anna Verdi		Gianni Viola
	Franca Neri		Maria Rossi
	Ugo Bianchi		Aldo Rosa

Voto validamente espresso per l'UGL con preferenza al candidato Verdi.

	Anna Verdi		Gianni Viola
	Franca Neri		Maria Rossi
	Ugo Bianchi		Aldo Rosa

Voto validamente espresso solo per l'UGL. Le preferenze sono nulle.

	Anna Verdi		Gianni Viola
	Franca Neri		Maria Rossi
	Ugo Bianchi		Aldo Rosa

Voto validamente espresso per l'UGL. La preferenza è nulla.



Allegato 4

**Testo Unico sulla
Rappresentanza del
10 Gennaio 2014**



Indice:

PARTE PRIMA: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.

PARTE SECONDA: regolamentazione delle rappresentanze in Azienda.

PARTE TERZA: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e Aziendale.

PARTE QUARTA: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell' inadempimento.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

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.

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.

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 ceni 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.

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.

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.

Il numero delle deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni Aziendali (UNIEMENS).

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.

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.

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.

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.

Il numero degli iscritti, ai fini delle rilevazioni 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.

Per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relative al secondo semestre.

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.

I dati degli iscritti rilevati dall'INPS in relazione alle Unità Produttive che superino i quindici dipendenti e in cui siano presenti RSA 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.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole Organizzazioni Sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle RSU 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.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle RSU 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.

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 RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di Aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo CCNL - 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 RSU sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

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.

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%:

- a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;
- b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti che scadono dal Novembre 2015.

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:

- a) ai fini della sottoscrizione dei ceni, in base all'ultimo dato disponibile;
- b) ai fini della presentazione delle piattaforme, in base al dato disponibile sei mesi prima della scadenza del contratto.

PARTE SECONDA:

REGOLAMENTAZIONE DELLE RAPPRESENTANZE IN AZIENDA

Sezione prima: *regole generali sulle forme della rappresentanza in Azienda*

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.

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:

- a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi Aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria;
- b) alla scadenza della RSA l'eventuale passaggio alle RSU 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.

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 RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro tre mesi dal trasferimento.

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 RSU e per il rinnovo di quelle già esistenti.

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 CCNL 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 RSU ove validamente esistente.

2. Composizione

Alla costituzione della RSU 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 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.

3. Numero dei componenti

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).

4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA 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.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Associazioni Sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

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 RSU.

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.

Sono fatti salvi in favore delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie il CCNL applicato nell'Unità Produttiva, i seguenti diritti:

- 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;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, l. n. 300/1970;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge n. 300/1970.

5. Clausola di armonizzazione

Le RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di Legge.

6. Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della RSU 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 RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU 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 RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU 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 RSU costituite nelle Unità Produttive di imprese plurilocalizzate potranno dare vita ad organi o a procedure di coordinamento fissandone espressamente poteri e competenze.

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 essi contenuta partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA 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 Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, 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 aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 Maggio 2013.

Sezione terza: *disciplina della elezione della RSU*

1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le Associazioni Sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente Accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'Azienda metterà a disposizione della RSU 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.

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.

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.

4. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- 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;
- b) Associazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - 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.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

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.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 2/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel collegio.

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.

6. Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- 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 di liste.

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.

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.

9. Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per interposta persona.

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.

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, ovvero scrivendo il 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. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

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.

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 i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le Aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

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.

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.

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 seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'Unità Produttiva.

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.

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 RSU 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.

18 . Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei componenti della RSU, 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.

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.

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.

20. Comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo)

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.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina dei componenti della RSU, 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.

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.

PARTE TERZA:

TITOLARITÀ ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA E AZIENDALE

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.

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.

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.

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.

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 CCNL definito secondo le regole del presente Accordo.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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, an-

che 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 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.

Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente Accordo.

PARTE QUARTA:

DISPOSIZIONI RELATIVE ALLE CLAUSOLE E ALLE PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E ALLE CLAUSOLE SULLE CONSEGUENZE DELL'INADDEMPIMENTO

Le Parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011, del Protocollo d'Intesa del 31 Maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono 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.

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.

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.

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.

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, 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.

CLAUSOLE TRANSITORIE E FINALI

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.

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.

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.

Il presente Accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle Parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.



Indice

<i>Premessa</i>	pag. 3
<i>Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014</i>	pag. 5
<i>Parte Prima</i>	pag. 7
<i>Parte Seconda</i>	pag. 9
<i>Parte Terza</i>	pag. 19
<i>Parte Quarta</i>	pag. 21
<i>Clausole transitorie e finali</i>	pag. 22
 Allegati:	
<i>Allegato 1: Domande e risposte immediate</i>	pag. 25
<i>Allegato 2: Modulistica</i>	pag. 33
<i>Allegato 3: Validità del voto</i>	pag. 43
<i>Allegato 4: Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014</i>	pag. 47





Finito di stampare a Gennaio 2014