

## **Prime considerazioni sull'Accordo 10 gennaio 2014 – Testo Unico sulla rappresentanza**

Il 10 gennaio Confindustria ha sottoscritto con Cgil, Cisl e Uil il “Testo Unico sulla rappresentanza”.

Di seguito alcune prime indicazioni sulle più importanti novità contenute nell'accordo.

Come risulta anche dall'intestazione, l'accordo interconfederale si configura come una disciplina complessiva e coerente della rappresentanza che, oltre a dare attuazione al Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, sistematizza le regole contenute negli accordi interconfederali relativi a questa materia<sup>1</sup>.

Per questo motivo, il Testo Unico è composto da quattro parti e da clausole transitorie e finali, ciascuna relativa ad uno specifico tema delle relazioni industriali.

### *1. Parte prima: misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.*

La prima parte del T. U. è quella che più direttamente si occupa di dare attuazione al sistema di misurazione della rappresentanza, a livello nazionale, previsto dal Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, sistema che diventerà pienamente operativo non appena saranno stipulate le necessarie convenzioni con l'INPS ed il CNEL.

Di seguito i principali contenuti di questa parte del T. U..

- 1) La misurazione della rappresentanza avviene effettuando la media tra il dato associativo (numero delle deleghe sindacali) ed il dato elettorale (voti espressi in sede di elezioni delle RSU).
- 2) In ordine al dato associativo:
  - ✓ l'accordo disciplina la delega sindacale ma ai soli fini della misurazione del numero degli iscritti alle singole organizzazioni sindacali. A tal fine viene

---

<sup>1</sup> Più precisamente, oltre al Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, anche l'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 e quello del 28 giugno 2011.

previsto il contenuto, la struttura, l'importo minimo e le modalità e gli effetti della revoca del contributo sindacale;

- ✓ le imprese accetteranno anche le deleghe a favore delle organizzazioni sindacali che aderiscano e si obblighino a rispettare integralmente i contenuti del T.U. nonché dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013. In altre parole, il diritto alla ritenuta è esteso e riconosciuto anche a favore delle organizzazioni sindacali che si impegnano a rispettare il sistema di regole definito a livello interconfederale;
- ✓ con la convenzione che dovrà essere sottoscritta con l'INPS saranno determinate le modifiche da apportare all'Uniemens per consentire la rilevazione annuale del numero delle deleghe. I dati saranno riferibili al contratto di categoria applicato in azienda e nell'Uniemens dovrà inoltre essere indicata - limitatamente alle imprese con più di 15 dipendenti - la forma di rappresentanza presente in azienda;
- ✓ l'INPS elaborerà il dato associativo per ciascuna categoria, dividendo la somma dei dati relativi alle deleghe nel corso dell'anno per dodici (media mensile), e lo trasmetterà al CNEL per la ponderazione con il dato elettorale. In via transitoria, per il 2014, si rileveranno solo le deleghe relative al secondo semestre.

### 3) In ordine al dato elettorale:

- ✓ il dato relativo ai voti ricevuti dalle organizzazioni sindacali in sede di costituzione della RSU è rilevato unicamente dai verbali redatti dalla Commissione elettorale, ai sensi del punto 19 della parte seconda, sezione terza, del Testo Unico;
- ✓ il Comitato Provinciale dei Garanti dovrà pertanto acquisire i verbali relativi alle elezioni delle RSU, aggiornandoli anno per anno, tenendo conto della scadenza delle singole RSU: il dato rilevato per ogni anno sarà quello relativo alle RSU validamente in carica alla data del 31 luglio;
- ✓ il dato è raccolto dal Comitato Provinciale dei Garanti (o da analogo organismo che potrà essere costituito allo scopo) che lo elaborerà per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e lo trasmetterà al CNEL,

annualmente, per la ponderazione con il dato associativo, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

4) Circa la ponderazione e l'elaborazione del dato sulla rappresentanza:

- ✓ il CNEL, ricevuti sia i dati degli iscritti che quelli elettorali, provvede a sommare a questi ultimi il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale. In sostanza, in queste due ultime ipotesi, il dato relativo agli iscritti viene “valorizzato” in modo peculiare, sul presupposto – fortemente sostenuto dalle organizzazioni sindacali – che l'iscritto al sindacato, qualora vi fossero state le elezioni per le RSU, avrebbe certamente votato per la lista ispirata dall'organizzazione cui appartiene;
- ✓ successivamente, il CNEL provvederà, entro il mese di aprile di ciascun anno, alla ponderazione del dato elettorale con quello associativo con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. di categoria. A tal fine il CNEL effettuerà la media semplice tra i due dati, attribuendo, quindi, un peso del 50% per ciascuno dei due dati;
- ✓ il CNEL, infine, comunicherà il dato finale sulla rappresentanza alle parti stipulanti il T.U..

5) Viene, poi, disciplinata l'efficacia del dato nel tempo, prevedendo, da un lato, una disciplina transitoria per l'anno 2015 e, dall'altro, una regola generale a regime.

## *2. Parte seconda: regolamentazione delle rappresentanze in azienda.*

Questa parte del T.U. disciplina le forme di rappresentanza sindacale in azienda, aggiornando la disciplina prevista dall'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, anche in applicazione di quanto pattuito nel Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, ed introducendo una nuova sezione contenente regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda.

Di seguito le principali novità contenute in questa parte del T. U..

1) Viene specificata e resa più articolata la disciplina delle possibili forme di rappresentanza in azienda (RSU/RSA):

- a. si afferma espressamente il principio dell'unicità della forma di rappresentanza: in un'unità produttiva non potranno coesistere RSU ed RSA in quanto le organizzazioni sindacali dovranno adottare una sola forma di rappresentanza;
- b. si conferma il principio che il modello di riferimento della rappresentanza, per le imprese aderenti al Sistema Confindustria, è quello delle RSU, per cui viene confermata la regola in base alla quale le organizzazioni sindacali firmatarie e/o aderenti all'accordo, laddove vi siano RSU o si avviino le procedure di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, senza possibilità di optare, nel futuro, per il distinto modello delle RSA;
- c. in attuazione del Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, si prevede che il passaggio dalle RSA alle RSU, nelle imprese ove tradizionalmente sia stato adottato il modello delle RSA, potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del medesimo Protocollo (ovvero Cgil, Cisl e Uil);
- d. viene introdotta, infine, una nuova disciplina per le unità produttive con più di 15 dipendenti ove non siano mai state costituite forme di rappresentanza sindacale e venga adottato il modello della RSA:
  - i. garanzia dell'invarianza dei costi rispetto al modello della RSU. Si prevedono, così, eventuali aggravii dei costi che potrebbero derivare da una ipotetica "moltiplicazione" delle organizzazioni sindacali rappresentative, come conseguenza della riformulazione dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 da parte della sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013;
  - ii. viene prevista una regola speciale per il passaggio dal modello della RSA a quello della RSU: alla scadenza della RSA – che ha durata triennale, secondo quanto previsto nella parte terza del Testo Unico – il

passaggio alla RSU potrà avvenire se deciso da organizzazioni sindacali che esprimono, a livello nazionale, il 50% + 1 della rappresentanza.

- 2) Viene introdotta una disciplina per le RSU in carica in caso di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c. che determini un mutamento rilevante nella composizione delle unità produttive interessate:
  - a. nuove elezioni della RSU entro 3 mesi dal trasferimento;
  - b. regime di *prorogatio* della RSU in carica fino alla costituzione della nuova rappresentanza.
- 3) Viene attuato il Protocollo del 31 maggio 2013, prevedendo la composizione interamente elettiva della RSU con attribuzione dei seggi secondo il criterio proporzionale, con applicazione del metodo dei resti più alti. Ne consegue che tutte le procedure di rinnovo delle RSU che fossero state sospese in attesa del regolamento attuativo del Protocollo del 31 maggio 2013 potranno, ora, avere corso.
- 4) Viene disciplinato il cd. "cambio casacca": il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente della R.S.U. ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.
- 5) E' espressamente previsto che hanno potere di iniziativa per la costituzione delle RSU le organizzazioni sindacali che non appartengano a confederazioni firmatarie del T.U. o che non siano firmatarie del contratto nazionale applicato in azienda, solo a condizione che accettino ed aderiscano all'intero sistema delle regole interconfederali sulla rappresentanza (Testo Unico 10 gennaio 2014, Protocollo d'Intesa 31 maggio 2013, Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011; cfr. parte seconda, sezione terza, punto 4, lett. b del Testo Unico).
- 6) Nella parte seconda, infine, si ripropongono, con le modifiche evidenziate, i contenuti dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

### *3. Parte terza: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.*

La parte terza ha ad oggetto la disciplina della contrattazione collettiva, armonizzando la disciplina dei livelli, delle procedure e delle materie prevista dall'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 (per il contratto aziendale) e dal Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 (per il contratto nazionale).

Pertanto, di seguito, diamo conto soltanto delle principali novità introdotte dal T. U..

- 1) Alla luce della riformulazione dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, operata dalla già citata sentenza della Corte Costituzionale n. 231/2013, si chiarisce che si intendono "partecipanti alla negoziazione" le organizzazioni sindacali che esprimano non solo un livello di rappresentanza del 5% (soglia minima per essere ammessi alla contrattazione), ma che abbiano effettivamente partecipato alla negoziazione, in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante (di cui al paragrafo 3 della parte terza) dell'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le regole del T.U..
- 2) La contrattazione aziendale si esercita per le materie delegate ma anche con le modalità previste dal c.c.n.l. o dalla legge: l'introduzione del riferimento alle "modalità" è stato espressamente chiesto dalle organizzazioni sindacali per confermare la piena vigenza delle disposizioni in materia dettate dall'attuale contrattazione collettiva nazionale.
- 3) Con riferimento alle intese modificative che, a livello aziendale, è possibile apportare alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali, si precisa che tali intese devono essere sottoscritte dalle rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le "relative" organizzazioni sindacali territoriali di categoria. Si chiarisce così, espressamente, che non sono conformi all'accordo eventuali intese modificative intervenute "d'intesa" con organizzazioni sindacali che non abbiano alcun rapporto con le rappresentanze operanti in azienda.

*4. Parte quarta: disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.*

Questa parte del Testo Unico si occupa, invece, delle regole sull'esigibilità dei contratti sottoscritti a livello nazionale ed aziendale.

La disciplina sistematizza le regole concordate con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e con il Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013, precisando che le regole sull'esigibilità previste dai contratti nazionali dovranno riguardare entrambe le parti contrattuali (principio di reciprocità).

Inoltre, viene fornita un'indicazione esemplificativa di possibili sanzioni che potranno essere previste dal contratto nazionale: sanzioni pecuniarie, temporanea sospensione dei diritti sindacali di fonte contrattuale, sospensione di altre forme di agibilità sindacale (ad esempio, riscossione delle quote di iscrizione alle organizzazioni sindacali).

*5. Clausole transitorie e finali.*

Si tratta della parte del Testo Unico più innovativa in quanto introduce regole volte a garantire a livello interconfederale l'esigibilità dei contratti nazionali.

In attesa che i contratti di categoria definiscano la materia dell'esigibilità, le parti contraenti si sono obbligate a rimettere ad un giudizio arbitrale, da svolgersi a livello confederale, ogni controversia che dovesse originare dall'applicazione dell'accordo. Il procedimento si avvia su istanza delle organizzazioni di categoria che *"sono obbligate"* a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione ed arbitrato, di cui il Testo Unico disciplina la composizione.

La decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, disporrà le misure da applicarsi nei confronti delle parti inadempienti agli obblighi assunti con l'accordo, con particolare riferimento all'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.

Infine, si costituisce una Commissione Interconfederale permanente per favorire l'attuazione del Testo Unico e garantirne, al contempo, l'esigibilità.

Il Testo Unico disciplina la composizione della Commissione e rinvia ad apposito regolamento, da definire entro 3 mesi, la determinazione delle modalità del proprio funzionamento.

Quando la Commissione sarà costituita, potrà dirimere le controversie che dovessero insorgere avvalendosi di una procedura arbitrale.

Infine, si prevede la possibilità per le parti di recedere dal Testo Unico previo preavviso pari a 4 mesi.