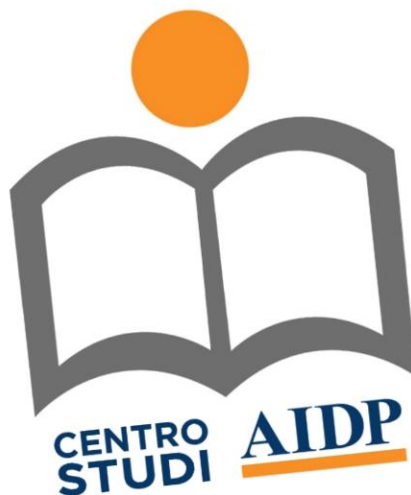


I Manuali del Centro Studi
n.3 - 2014



Le Nuove Relazioni Industriali

Testo Unico 2014

Disciplina complessiva della rappresentanza

*A cura di Corrado Cingolani
Responsabile Normativa ATAC - Roma*

Presentazione

In questo periodo si sta parlando molto di jobs act, forse anche a sproposito, non essendoci nulla di certo, forse facendo dimenticare alcuni problemi che restano sul campo. Problemi reali che molti soci stanno evidenziando e che sono stati trattati in un recente convegno di AIDP Marche tenutosi a Novembre «Evoluzioni e Soluzioni per l’Azienda, alla luce del Job Act?». Temi che riecheggiano nello sciopero del 12 Dicembre a cui la Cisl non ha partecipato, in specifico uno: il problema della rappresentatività sindacale e della interrelazione tra contratti di primo e secondo livello. In molti, soprattutto chi si è affacciato al mestiere delle Risorse Umane, ci hanno chiesto di avere indicazione e quindi eccoci qui puntuali come sempre a cercare nel nostro piccolo di offrire un supporto alle richieste dei nostri soci. Il contributo oltre a riepilogare la situazione lancia delle riflessioni e come al solito siamo a ringraziare già da ora coloro che invieranno i contributi.

Un ringraziamento particolare al gruppo Marche ed al suo Presidente Giuliano Calza per averci messo a disposizione il materiale del Convegno in quello spirito di collaborazione e di reciproco rafforzamento del lavoro che oggi ci permette di rappresentare le necessità quotidiane di chi lavora nelle risorse umane, perché il vero problema sta tutto qui..... Tenere conto della realtà vera, quella delle risorse umane delle aziende.

Buona lettura David e Maurizio

L'autore

Laureato in Servizi Giuridici per l'Impresa, Facoltà di Giurisprudenza, con tesi sulle Relazioni Industriali.

Ha maturato oltre 20 anni di esperienza nella Direzione Risorse Umane, ricoprendo posizioni di crescente responsabilità, in contesti organizzativi nazionali e multinazionali di elevata complessità, nel mondo dell'industria e dei servizi.

Professionista esperto di sistemi di Gestione, Amministrazione del Personale e Relazioni Industriali, ha partecipato a progetti di riorganizzazione e privatizzazione di aziende pubbliche e di armonizzazione di contratti collettivi a livello nazionale e di secondo livello.

Sta dedicando il suo interesse all'importanza del "dialogo" quale ponte per mettere in relazioni le diversità e trasformarle in risorse, alleanze, sinergie e ove non fosse possibile, di farle coesistere tra loro.

Definizione di rappresentatività

- *Capacità dell'organizzazione sindacale di unificare comportamenti dei lavoratori in modo che gli stessi operino secondo scelte non individuali ma di gruppo, si parla cioè di Interesse Collettivo, non quale sommatoria di interessi individuali, ma come mediazione, determinante un unico interesse del gruppo.*

CENTRO
STUDI AIDP

La rappresentatività sindacale nell'ordinamento giuridico

- **La fonte normativa primaria :Art. 39 Cost. “L'organizzazione sindacale è libera.”**
- **Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.**
- **È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.**
- **I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”**
- **Condizioni per attribuire efficacia “erga omnes” ai contratti di lavoro:**
 - Registrazione dei sindacati (democraticità dello Statuto e riconoscimento della personalità giuridica)
 - Rappresentatività

La rappresentatività sindacale nell'ordinamento giuridico

- **Il primo comma sancisce un principio cardine del sistema: la libertà sindacale**
- **I commi 2, 3 e 4 sono rimasti lettera morta in mancanza di legislazione ordinaria attuativa**
- **Conseguenze mancata attuazione articolo 39 Costituzione:**
 - Consolidamento di un sistema sindacale “di fatto” basato sul crescente potere contrattuale e politico almeno a partire dagli anni sessanta
 - Sistema sindacale agganciato al diritto privato anziché a quello pubblico (Associazioni non riconosciute ex art. 36 Codice Civile)

CENTRO
STUDI

AIDP

La rappresentatività nel settore privato

- **Il tema della rappresentatività è stato fino ad oggi affrontato principalmente nell'ambito del titolo III dello Statuto dei lavoratori - Legge n. 300 del 20 Maggio 1970 - per selezionare i soggetti titolari dei diritti sindacali**
 - Diritti riconosciuti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative
 - Criterio della rappresentatività presunta: numero degli iscritti; presenza in più settori produttivi e territoriali, svolgimento di una attività di contrattazione con caratteri di continuità e sistematicità
 - Dopo il referendum del 1995 sull'art. 19 (L 300/70) il criterio selettivo della rappresentatività assume contorni più oggettivi: titolari dei diritti ex art. 19 e ss sono le Rappresentanze Sindacali che abbiano stipulato un contratto collettivo (di qualunque livello) applicato nell'unità produttiva.
 - Il criterio oggettivo è stato poi ampliato dalla Corte Costituzionale (Sentenza 231/2013) fino a comprendere anche le R.S.A. che abbiano attivamente partecipato alle trattative e che abbiano contribuito alla stesura della piattaforma sindacale.

La rappresentatività nel settore privato

Cosa cambia nella Rappresentatività

- **Necessità di identificare le Organizzazioni Sindacali in base a criteri che non impediscano comunque le prerogative proprie ma che selezioni le OO.SS. - ancor prima i CCNL -, comparandole in situazioni omogenee (es. quali pluralità di contratti per la stessa categoria), così come avvenuto dagli anni '90**
 - *Art. 2 co 25 l. 549/95 – si prende a riferimento per la prima volta il CCNL stipulato da rappresentanze datoriali e sindacali “comparativamente più rappresentative nella categoria”*
- **Non solo l'art. 19 l. 300/70 necessita selezione tra sindacati**
(diritto di esprimere RSA)
- **Post-Statuto lavoratori si evidenziano due tipologie di norme**
 1. Norme che determinano la possibilità, solo per alcune Organizzazioni Sindacali, di designare rappresentanti dei lavoratori in organi collegiali espressione delle parti sociali
 - » *Art. 4 l. 396/86 – criterio di determinazione numerico / qualitativa dei membri del CNEL*
 - » *Art. 3 co 2 D.L.gs 124/2004 – commissione centrale di coordinamento delle attività di vigilanza sul lavoro*

La rappresentatività nel settore privato

Cosa cambia nella Rappresentatività

2. Norme che riservano ai sindacati selezionati la legittimazione a stipulare particolari tipi di contratti collettivi, ovvero contratti collettivi ai quali la legge stessa riconosce particolari effetti
 - *D.L.gs 165/2001 riserva la legittimazione in via esclusiva ai sindacati maggiormente rappresentativi, ma la legge diversamente a quanto fin qua esaminato, fa discendere la rappresentatività per la legittimazione a negoziare ad indici misurabili*
 - *Art. 4 co 11 l. 223/91 consente agli accordi stipulati con le RSA o in mancanza le organizzazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, di derogare al divieto di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori, ai sensi dell'art. 2103 c.c..*
 - *L. 389/89 che prende a riferimento, per la determinazione dell'obbligo contributivo obbligatorio, la retribuzione prevista dal contratto collettivo stipulato dai sindacati maggiormente rappresentativi (modificato l. 549/95)*

La rappresentatività nel settore privato

- **Cosa cambia nella Rappresentatività**
 2. **Norme che riservano ai sindacati selezionati la legittimazione a stipulare particolari tipi di contratti collettivi, ovvero contratti collettivi ai quali la legge stessa riconosce particolari effetti (Segue)**
 - *art. 8 l.148/2011(contrattazione di prossimità) che attribuisce potestà derogatorie molto ampie ai contratti collettivi aziendali, territoriali sottoscritti, tra l'altro, da associazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative.*
 - *l'incentivazione al decentramento, delegato dal contratto e dalla legge*
 - *non ripropone la clausola di non ripetibilità, quindi il CCNL inizia a perdere la sua opera di controllo e coordinamento centrale*
 - *rinvia ai contratti aziendali e territoriali la regolazione, in sostituzione del CCNL e della stessa Legge, di un insieme di materie ed istituti assai vario*

La rappresentatività nel settore privato

- **Cosa cambia nella Rappresentatività**
 - *art. 8 l.148/2011(contrattazione di prossimità) – Segue*
 - *Co 1 - Intese con esigibilità “erga omnes” finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.*
 - *Co 2 - le intese possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione, con riferimento a :*
 - » *impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie*
 - » *alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale*
 - » *ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro*
 - » *alla disciplina dell'orario di lavoro*
 - » *alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto (...)*

La rappresentatività nel settore pubblico

- **La riforma del pubblico impiego (T.U. D.Lgs. N. 165/2001) ha introdotto una disciplina compiuta della rappresentatività sindacale (sistema legale di misurazione della rappresentatività)**
 - La nozione di sindacato maggiormente rappresentativo non assolve solo la funzione di selezionare i soggetti titolari dei diritti sindacali ma anche quella, più pregnante, di individuare i sindacati abilitati alla contrattazione collettiva nazionale
 - L'articolo 40 del D.Lgs n. 165/2001 dispone che siano ammessi alla contrattazione collettiva nazionale i sindacati che realizzano un indice di rappresentatività non inferiore al 5%, calcolato come media tra il dato associativo e il dato elettorale
 - Influenza scontata del dato legislativo sull'Accordo Interconfederale

CENTRO STUDI AIDP

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

- **Disciplina complessiva della rappresentanza**
- **Si parla di “Testo Unico” perché vengono in parte attuati e complessivamente sistematizzati principi e regole degli Accordi Interconfederali:**
 - 20 dicembre 1993 (costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie)
 - 28 giugno 2011 (rappresentanza ed esigibilità della contrattazione aziendale)
 - 31 maggio 2013 (rappresentanza sindacale)

CENTRO
STUDI

AIDP

Accordo Interconfederale

10 gennaio 2014

- **Incidenza sul concetto di Rappresentanza e Rappresentatività**
 - **Soluzione delle parti sociali al monito della sentenza costituzionale 30/90**
“l’apprestamento di (..) nuove regole ispirate alla valorizzazione dell’effettivo consenso come metro di democrazia anche nell’ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato è oramai necessario per garantire una più piena attuazione, in materia dei principi costituzionali”
 - **Dalla nozione di sindacato maggiormente rappresentativo alla nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo.**
 - **Superamento dei criteri della rappresentatività presunta.**
 - **Valorizzazione dell’effettivo consenso.**

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Misurazione della Rappresentanza

Media ponderata tra il numero delle deleghe sindacali (dato associativo) e il numero dei voti ottenuti in occasione delle elezioni delle R.S.U. (dato elettorale)

– Dato Associativo

- Rilevato dal datore di lavoro (anche unità produttive fino a 15 dipendenti)
- Obbligo di rilevazione della delega anche nei confronti delle OO.SS. che aderiscano e rispettino gli Accordi Interconfederali
- Trasmesso dal datore di lavoro all'INPS tramite apposita sezione nelle dichiarazioni mensili UNIEMENS (convenzione Confindustria, Cgil, Cisl, Uil e Inps)

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Misurazione della Rappresentanza

- **Dato Associativo**

- Elementi da indicare nella sezione UNIFORMI: *codice ccnl applicato*; *numero delle deleghe per ciascuna OO.SS.* (individuata da apposito codice identificativo); *forma di rappresentanza sindacale adottata in azienda* (solo per unità produttive con più di 15 addetti)
- Per l'anno 2014 la rilevazione parte dal secondo semestre
- I dati raccolti dall'INPS sono trasmessi al CNEL previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari dell'Accordo interconfederale

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Misurazione della Rappresentanza

- **Dato Elettorale**

- Verbale di elezione delle R.S.U. trasmesso dalla commissione elettorale al comitato provinciale dei garanti (o analogo organismo da costituire)
- Sono raccolti annualmente i dati relativi alle R.S.U. validamente in carica alla data del 31 luglio
- Trasmissione dei dati elettorali al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione

CENTRO
STUDI

AIDP

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Certificazione della Rappresentanza

Il CNEL raccoglie dati da INPS (dato associativo) e dai comitati provinciali dei garanti (dato elettorale)

- Il dato elettorale viene valorizzato sommando ad esso il numero degli iscritti risultati nelle unità produttive ove siano presenti R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale (presunzione di voto per l'organizzazione sindacale di appartenenza)
- **Il CNEL provvede alla ponderazione dei dati per ogni singolo ccnl applicando la media semplice tra la percentuale degli iscritti (sul totale degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle R.S.U. (sul totale dei votanti)**
 - Il dato è determinato e comunicato dal CNEL entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Titolarità della contrattazione collettiva nazionale

- **La certificazione della rappresentatività sindacale avviene su base nazionale e i relativi effetti si esplicano solo sul piano della contrattazione nazionale di categoria**
- **Ammesse alla contrattazione collettiva nazionale solo le OO.SS. che raggiungono la soglia del 5 %**
 - Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali ex legge 300/70 le OO.SS. devono anche partecipare alla negoziazione
 - Sono considerate tali le OO.SS. che hanno contribuito alla definizione della piattaforma e che hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del ccnl

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Titolarità della contrattazione collettiva nazionale

- **Impegno delle OO.SS. a favorire la presentazione di piattaforme unitarie**
 - In assenza di piattaforma unitaria la parte datoriale favorirà l'avvio del negoziato sulla base della piattaforma presentata dalle OO.SS. che, complessivamente considerate, abbiano una rappresentatività superiore al 50%
 - Semplice impegno al confronto con le OO.SS. (aventi rappresentatività almeno pari al 5%) che presentano una piattaforma minoritaria

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Efficacia della contrattazione collettiva nazionale

- **Sono efficaci ed esigibili i contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle OO.SS. che vantano una rappresentatività pari almeno al 50% + 1**
 - Tale indice di maggioranza viene tuttavia sottoposto a verifica preventiva attraverso una consultazione certificata dei lavoratori che si esprime a maggioranza semplice
 - L'efficacia del ccnl si esplica nei confronti di tutti i lavoratori
 - Il ccnl è esigibile nei confronti di tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Efficacia della contrattazione collettiva aziendale

- **Azienda con R.S.U.**
 - **I contratti collettivi aziendali sono efficaci per tutto il personale in forza se approvati dalla maggioranza dei componenti delle R.S.U. regolarmente eletti**
 - **Vincolano tutte le organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale e quelle che lo hanno formalmente accettato**

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Efficacia della contrattazione collettiva aziendale

- **Azienda con R.S.A.**
 - **I contratti collettivi aziendali sono efficaci per tutto il personale in forza se approvati dalle R.S.A. costituite nell'ambito di organizzazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, abbiano la maggioranza delle deleghe conferite dai lavoratori nell'anno precedente a quello della stipula**
 - **I contratti approvati a maggioranza dalle R.S.A. devono essere sottoposti a referendum entro 10 giorni dalla stipula**
 - Referendum proposto da almeno una organizzazione sindacale aderente ad una delle confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale o da almeno il 30% dei lavoratori
 - Referendum deciso a maggioranza semplice con quorum di validità pari al 50 %+1

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Contrattazione collettiva aziendale

- **Esercitata secondo le modalità stabilite dal ccnl o dalla legge**
 - (Es. per il CCNL Autoferrotranvieri e della Mobilità, ciò comporta che la titolarità a contrattare resta in capo alle OO.SS. territoriali)
- **Esercitata per le materie delegate dal ccnl**
- **Possibili le deroghe rispetto alla disciplina del ccnl:**
 - Nell'ambito dei limiti e delle procedure previste dal ccnl
 - In assenza (attesa) di previsione da parte del ccnl, deroghe possibili in presenza di situazioni di crisi o di investimenti significativi e con riguardo agli istituti del ccnl che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Rappresentanze sindacali in azienda

- **Aggiornamento dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993**
- **Il nuovo testo conferma alcuni importanti principi**
 - Unica forma di rappresentanza
 - R.S.U. modello di riferimento
 - *Rinuncia alla costituzione delle R.S.A. laddove esistenti R.S.U. o avviata la procedure di elezione*
 - *Attenuazione del principio: ove presenti R.S.A., il passaggio a R.S.U. può avvenire solo se unitariamente definito da Cgil – Cisl - Uil*
 - Iniziativa per la costituzione di R.S.U. attribuita a:
 - *Organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Interconfederale*
 - *Organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato in azienda*
 - *Organizzazioni sindacali che accettano formalmente i contenuti dell'Accordo Interconfederale e la cui lista sia firmata da almeno il 5% dei lavoratori nelle aziende con più di 60 dipendenti o da almeno tre lavoratori nelle aziende di dimensione compresa tra i 16 e 59 dipendenti*

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Rappresentanze sindacali in azienda

- **Il nuovo testo contiene alcune importanti novità**
 - Composizione interamente elettiva delle R.S.U.
 - *Superamento del criterio del terzo riservato*
 - *Criterio proporzionale di attribuzione dei seggi*
 - Nuova disciplina per le aziende prive di forme di rappresentanza
 - *Ove costituite R.S.A. deve garantirsi l'invarianza di costi rispetto alla costituzione di R.S.U.*
 - *Alla scadenza passaggio da R.S.A. a R.S.U. possibile solo se decisa da OO.SS. che esprimono a livello nazionale il 50% + 1 della rappresentanza*
 - Scadenza triennale anche per la R.S.A.

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Rappresentanze sindacali in azienda

- **Il nuovo testo contiene alcune importanti novità (2)**
 - Disciplinato il c.d. “cambio di casacca”
 - *Decadenza e sostituzione con il primo dei non eletti della lista di appartenenza*
 - *Applicabile solo per nuove R.S.U. o rinnovi a far data dal 10 gennaio 2014*
 - Disciplina R.S.U. in caso di trasferimento di azienda
 - *In caso di mutamento rilevante del numero di addetti si procede a nuove elezioni della R.S.U.*
 - *R.S.U. in carica resta regime di “prorogatio” fino a nuove elezioni da espletare entro tre mesi dal trasferimento*

Accordo Interconfederale

10 gennaio 2014

Esigibilità dei contratti

- **Principio di reciprocità: le clausole di esigibilità devono essere vincolanti per entrambe le parti**
- **L'esigibilità degli impegni assunti da entrambe le parti nel ccnl è perseguita attraverso:**
 - La definizione di procedure di raffreddamento volte a pervenire il conflitto
 - La previsione di regole sanzionatorie per comportamenti delle parti (attivi o omissivi) che impediscano l'esigibilità del ccnl
- **Le sanzioni possono essere di tipo pecuniario ovvero comportare la sospensione temporanea dei diritti sindacali di fonte contrattuale**
- **Possibile definire le clausole di esigibilità anche nei contratti collettivi aziendali con effetti vincolanti nei confronti di:**
 - R.S.U. / R.S.A.
 - Associazioni sindacali espressione delle confederazioni firmatarie e aderenti all'Accordo Interconfederale
 - Datore di lavoro

Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014

Esigibilità: clausola transitoria

- **Procedura arbitrale a livello confederale**
 - In attesa delle clausole di esigibilità definite dai ccnl, obbligo di rimettere ogni controversia riguardo a comportamenti non conformi agli accordi ad un collegio arbitrale
 - *Collegio arbitrale composto da un rappresentante delle OO.SS. Confederali interessate, un rappresentante Confindustria, un Presidente scelto di comune accordo o sorteggiato all'interno di una lista definita tra le parti*
 - *Il collegio si pronuncia entro 10 giorni dalla costituzione, disponendo la misura sanzionatoria da applicare alla parte inadempiente*

Esempio - adeguamento ccnl di categoria

- **In sede di rinnovo CCNL degli Autoferrotranvieri e della Mobilità si dovranno definire:**
 - Il valore del contributo associativo sindacale
 - Le modalità di svolgimento della consultazione referendaria dei lavoratori ai fini dell'efficacia dei ccnl sottoscritti da OO.SS. che abbiano almeno il 50%+1 della rappresentanza
 - Le materie delegate alla contrattazione aziendale
 - Limiti e procedure per la contrattazione aziendale stipulata in deroga alla regolamentazione del ccnl
 - Le procedure di raffreddamento finalizzate a prevenire il conflitto e a garantire l'esigibilità degli impegni assunti nel ccnl
 - Le sanzioni per comportamenti che impediscono l'esigibilità dei ccnl

*Con l'augurio che le imminenti
feste possano essere felici,
serene e piene di pace per
tutti.*

Un abbraccio: Maurizio Manicastrì e David Trotti

