

Addì 26 luglio 2016, in Roma

Tra

CONFAPI

e

CGIL CISL UIL

premesso

- che le Parti in considerazione dei contenuti della circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15/06/2016, redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ritengono opportuno favorire il miglior perseguimento degli obiettivi definiti dall'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e dal successivo Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze del 25 marzo 2016;
- che il suddetto Decreto 25 marzo 2016 prevede l'applicazione di una agevolazione fiscale sulla retribuzione di produttività erogata in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale

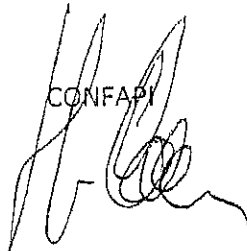
convengono

che l'allegato accordo quadro territoriale, con carattere cedevole rispetto ad eventuali e specifiche intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile per l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di misure per l'incremento della produttività del lavoro e pertanto per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

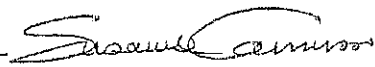
Nel definire il presente accordo, le Parti intendono confermare il modello e la funzione dei due livelli di contrattazione, così come esplicitato nell'accordo interconfederale del 26 luglio 2016

Le Parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una sua corretta applicazione e ad effettuare in tempi congrui una valutazione complessiva della sua applicazione, anche sulla base dei rapporti che saranno effettuati dai territori.

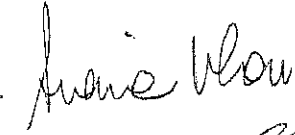
CONFAPI



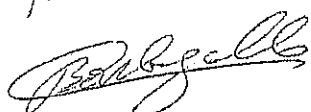
CGIL



CISL



UIL



Addì, 1° agosto 2016

Tra

A.P.I. Teramo - Associazione delle Piccole e Medie Industrie della provincia di Teramo - associazione territoriale aderente a CONFAPI, Confederazione Italiana delle Piccole e Medie Industrie, rappresentata dal Sig. Alfonso Marcozzi, Presidente e dal Sig. Maurizio Tini, Segretario Generale

e

C.G.I.L. Teramo – Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, rappresentata dal Sig. Giovanni Timoteo, Segretario Generale

C.I.S.L. Teramo – Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, rappresentata dal Sig. Antonio Liberatori, Segretario Generale Vicario

U.I.L. Teramo – Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Sig. Emidio Angelini, Segretario Generale UILTEC

visti

l'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151

premesso che

con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016, è stata data attuazione ai contenuti di cui ai commi del citato art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015;

con la Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono intervenuti su quanto disposto dal decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015;

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL hanno stipulato in data 26 luglio 2016 un accordo interconfederale quadro di riferimento per la definizione di accordi territoriali sulla stessa materia, che verranno depositati con le modalità e nei termini che saranno indicate dalle Amministrazioni competenti;

considerato altresì

che le Parti firmatarie del presente accordo intendono favorire, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016, la contrattazione collettiva di 2° livello con contenuti economici correlati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, quale strumento utile sia per la crescita della competitività e lo sviluppo delle imprese nonché per accrescere il potere d'acquisto dei lavoratori che hanno la possibilità di beneficiare della detassazione in virtù della legge di stabilità 2016,

Si conviene quanto segue

1. Le imprese aderenti al Sistema di rappresentanza di Confapi, aventi sede legale e/o operativa nella provincia di Teramo, nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA), in caso di stipula di accordi aziendali con le organizzazioni territoriali di categoria di CGIL, CISL, UIL, relativi all'attuazione delle normative di cui in

premessa, ai sensi dell'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, si avvalgono dell'assistenza delle associazioni aderenti al Sistema di rappresentanza di Confapi aventi competenza sindacale cui aderiscono o alle quali conferiscono espresso mandato;

2. in alternativa al punto precedente, le imprese associate (o che conferiscono espresso mandato alle associazioni aderenti al sistema di rappresentanza di Confapi aventi competenza sindacale) nelle quali non è costituita la RSU (o la RSA) per poter applicare l'agevolazione fiscale prevista dal decreto 25 marzo 2016, opereranno conformemente a quanto di seguito pattuito, fermo restando che l'applicazione del presente accordo territoriale, in entrambi i casi fin qui previsti, esplica i suoi effetti nei confronti di tutti dipendenti dell'impresa, anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della città/provincia/regione;

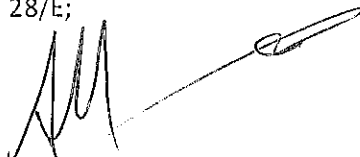
3. i premi saranno assoggettati al trattamento fiscale agevolato qualora le imprese adottino uno o più indicatori, anche in via alternativa, per la misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, tra quelli elencati nella sezione 6 del modello allegato al Decreto 25 marzo 2016, che sia allegata al presente accordo. A tal fine le organizzazioni che sottoscrivono il presente accordo concordano espressamente di ritenere essenziale, come previsto nella Circolare n. 28/E del 15/06/2016, che la condizione di incrementalità degli obiettivi che dà diritto al trattamento fiscale agevolato venga rispettata, ossia che l'incremento possa essere verificato nell'arco di un periodo congruo (intendendosi per esso un periodo significativo anche ai fini della quantificazione del premio aziendale) attraverso indicatori numerici appositamente individuati e fondati su idonei riscontri documentali aziendali;

4. pertanto le imprese associate applicheranno le agevolazioni fiscali nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente, agli importi dei premi di risultato erogati a seguito del raggiungimento di un effettivo miglioramento dell'indicatore o degli indicatori adottati, anche in via alternativa, dall'impresa stessa, come individuati al punto precedente, rispetto al risultato registrato dallo stesso indicatore o dagli stessi indicatori nell'anno precedente o comunque nel periodo congruo, come determinato ai sensi del precedente punto 3;

5. le imprese associate che si avvarranno del presente accordo invieranno, anche con modalità informatiche, una comunicazione scritta ai lavoratori dichiarando che, in applicazione del medesimo, viene istituito un premio di risultato. Nella comunicazione verrà precisato: a) il periodo di riferimento; b) la composizione del premio e gli indicatori adottati; c) la stima del valore annuo medio pro capite del premio (sez. 4 del modulo allegato al Decreto 25/03/2016) e le sue modalità di corresponsione, ivi compresa l'eventualità che il premio venga corrisposto, in tutto o in parte, per scelta del lavoratore, tramite prestazioni di welfare aziendale ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e alle condizioni previste dalla succitata Circolare n. 28/E;

6. ai fini dell'eventuale individuazione dei servizi o delle prestazioni di welfare aziendale da offrire ai lavoratori, l'impresa tenendo conto delle indicazioni espresse dai lavoratori e dell'offerta dei servizi esistente nel territorio dove essa insiste valuterà in particolare le eventuali iniziative in materia poste in essere anche autonomamente dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo territoriale. Al fine di determinare un indirizzo generale corrispondente all'esigenza di offrire prestazioni di welfare aventi finalità di rilevanza sociale le Parti territoriali potranno avvalersi di indicazioni fornite da Enfea la quale tramite le sue articolazioni territoriali potrà rivestire un ruolo di coordinamento e monitoraggio.

7. al fine di incentivare gli schemi organizzativi della produzione e del lavoro orientati ad accrescere la motivazione del personale, le parti firmatarie del presente accordo potranno attivare iniziative sul territorio volte ad accrescere la cultura del coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sulla base di quanto previsto dal Decreto 25/03/2016 e dalla Circolare n. 28/E;



8. la comunicazione di cui al punto 5 verrà tempestivamente trasmessa dall'impresa contemporaneamente al comitato di cui al successivo punto 9;

9. le Parti firmatarie del presente accordo territoriale istituiranno un comitato composto da un rappresentante di ciascuna delle organizzazioni sindacali e imprenditoriale firmatarie che avrà il compito di:  
a) esaminare la conformità al presente accordo della comunicazione trasmessa ai sensi del punto 5; b) valutare l'andamento dell'attuazione dell'accordo territoriale anche ai fini di quanto previsto al successivo punto 11. Il comitato effettuerà l'esame di cui alla precedente lett. a) entro 10 giorni dall'invio della comunicazione di cui al punto 5.

10. l'impresa che applica il presente accordo ai sensi del punto 2, concluso il periodo di riferimento previsto, e nei tempi tecnicamente necessari per la verifica dei risultati, darà ai lavoratori informazione scritta sulle risultanze del premio. Tale comunicazione sarà tempestivamente trasmessa anche al comitato di cui al punto 9;

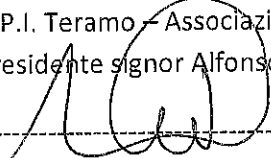
11. il comitato di cui al punto 9 provvederà a redigere un rapporto, su dati aggregati, dei premi istituiti nel territorio ai fini del monitoraggio degli effetti dell'accordo territoriale; tale rapporto sarà inviato alle organizzazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 26 luglio 2016 anche al fine di valutare l'andamento complessivo e gli effetti dell'accordo stesso.

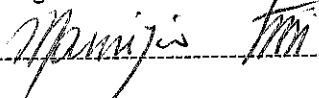
12. le Parti sono impegnate, ciascuna per le proprie competenze, ad assicurare l'informazione a lavoratori e imprese sui contenuti del presente accordo anche ai fini di una corretta applicazione.

13. il presente accordo ha durata 24 mesi dalla sua sottoscrizione e natura sperimentale. Si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

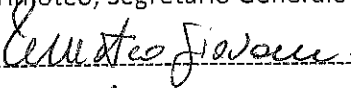
Letto, confermato e sottoscritto

A.P.I. Teramo – Associazione delle Piccole e medie Industrie della Provincia di Teramo rappresentata dal Presidente signor Alfonso Marozzi e dal Segretario Generale signor Maurizio Tini

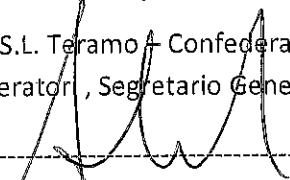
-----  


-----  


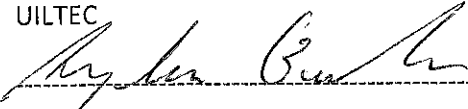
C.G.I.L. Teramo – Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, rappresentata dal signor Giovanni Timoteo, Segretario Generale

-----  


C.I.S.L. Teramo – Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori, rappresentata dal signor Antonio Liberatori, Segretario Generale Vicario

-----  


U.I.L. Teramo – Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal signor Emidio Angelini, Segretario Generale  
UILTEC

-----  


## ACCORDO INTERCONFEDERALE

Addi, 26 luglio 2016

Tra

CONFAPI, Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria privata

e

CGIL, Confederazione Generale Italiana del Lavoro

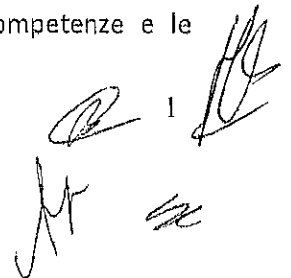
CISL, Confederazione Italiana Sindacato Lavoratori

UIL, Unione Italiana del Lavoro

Premesso che

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL considerano il ruolo delle Parti sociali un fattore indispensabile del tessuto democratico del Paese che si realizza attraverso l'esercizio della rappresentanza delle imprese e dei lavoratori come soggetti fondamentali dello sviluppo economico e sociale.

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL si riconoscono reciprocamente come soggetti rappresentativi sul piano nazionale nell'ambito del sistema di relazioni industriali costruito in questi anni attraverso gli accordi interconfederali nazionali e territoriali, i Contratti Collettivi Nazionali, Territoriali e Aziendali di Lavoro sottoscritti dalle Categorie delle rispettive parti. In questo quadro, le Parti ai fini dell'individuazione delle modalità di certificazione della propria rispettiva rappresentanza, a partire dalla costruzione di un quadro di regole certe per la validazione, l'efficacia e l'esigibilità dei contratti collettivi a tutti i livelli, basato sulla rappresentatività delle organizzazioni sindacali e delle loro rappresentanze in azienda, considerano l'Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza di cui all'Allegato I, parte integrante della presente intesa.
- Le Parti riaffermano la centralità del comparto delle Pmi, da sempre struttura portante del sistema produttivo e dei servizi del Paese, irrinunciabile motore della ripresa economica in particolar modo nell'attuale contesto socio-economico.
- Le Parti ribadiscono la comune volontà di dare attuazione ad un sistema di relazioni industriali in grado di rafforzare e qualificare la rappresentanza e la tutela delle Pmi e dei lavoratori del comparto industriale e dei servizi alle imprese, nella prospettiva di consolidare, stabilizzare e sviluppare l'occupazione qualitativa nel settore, al fine di incrementare la competitività delle imprese e la maggiore occupabilità, la qualificazione professionale, le competenze e le



retribuzioni dei lavoratori, nel quadro generale di riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quanto sopra premesso

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL

convengono e sottoscrivono quanto segue

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo interconfederale.
- Le parti decidono di dar vita ad un nuovo e moderno sistema di relazioni industriali che sia in grado di valorizzare il patrimonio di esperienze realizzate da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL, aggiornandolo alla luce della nuova realtà economica e sociale disegnata dalla globalizzazione e dalla necessità di uscire dal lungo periodo di crisi. Un nuovo sistema di relazioni industriali deve avere natura inclusiva, per meglio esprimere la capacità delle parti sociali di rappresentanza dell'impresa e del lavoro.
- Le Parti confermano la necessità di relazioni industriali in un'ottica di sistema i cui assi portanti coordinati ed interdipendenti siano la contrattazione, la partecipazione, la bilateralità e le regole della rappresentanza.
- Gli accordi interconfederali stabiliscono la struttura del sistema di relazioni industriali e le Parti firmatarie ne sono i garanti ed i soggetti di governance.
- Gli accordi interconfederali definiscono, inoltre, in un'ottica intercategoriale, gli strumenti basilari di welfare (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e formazione continua) e del sistema di bilateralità contrattuale.

## IL MODELLO CONTRATTUALE

- Le Parti confermano l'importanza fondamentale della contrattazione collettiva e del relativo modello contrattuale quale strumento privilegiato per creare condizioni di competitività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni, e garantire affidabilità e rispetto delle regole stabilite.



2

- Le Parti ritengono la contrattazione collettiva nazionale un valore aggiunto attraverso cui raggiungere e perseguire risultati funzionali al consolidamento e allo sviluppo delle attività delle imprese e alla crescita di un'occupazione stabile, tutelata e qualificata.

#### LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

- Il sistema contrattuale è articolato su due livelli: il contratto nazionale di categoria e la contrattazione di secondo livello esercitabile nelle diverse articolazioni - tra di esse alternative - aziendali, di gruppo, di sito, territoriali, di filiera e di distretto industriale, di rete.

#### CADENZE DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Al fine di poter svolgere i cicli negoziali, primo e secondo livello, evitando forme di sovrapposizione e, al contempo, per favorirne lo sviluppo, alla luce di una verifica sull'esperienza degli ultimi anni, potrà essere riconsiderato il periodo della vigenza contrattuale, anche nella direzione di una durata quadriennale.

La contrattazione di secondo livello si collocherà, di norma, a metà del periodo di vigenza dei contratti nazionali.

#### IL CONTRATTO NAZIONALE

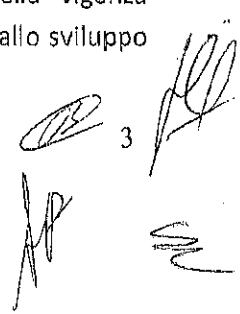
Il contratto nazionale è la fonte primaria di regolazione del rapporto di lavoro ed, in particolare, dei minimi salariali, dell'orario normale di lavoro, dei livelli di inquadramento su cui si articolano i minimi contrattuali, dei sistemi di tutela dei lavoratori, dei diritti sindacali. Il contratto nazionale regola il sistema di relazioni a livello settoriale e stabilisce le materie di competenza del secondo livello di contrattazione in una logica di non sovrapposizione di titolarità contrattuale.

Il contratto nazionale, in quanto strumento di regolazione del sistema contrattuale, assume il compito di favorire una tutela ed una crescita complessiva dei salari in relazione all'esigenza di rilancio dei consumi come fattore di rilancio dell'economia e di miglioramento delle condizioni sociali del Paese.

A tal fine, il salario regolato dal contratto nazionale, sarà determinato sulla base di opportuni criteri guida ed indicatori, che tengano conto:

- a) delle dinamiche macroeconomiche, non solo riferite all'inflazione, in particolare per quanto riguarda il valore reale dei minimi salariali valevoli per tutti i dipendenti;
- b) degli indicatori di crescita economica e degli andamenti settoriali, anche attraverso misure variabili, le cui modalità di erogazione e di consolidamento nell'ambito della vigenza contrattuale saranno definiti dagli specifici CCNL di categoria, anche in relazione allo sviluppo del secondo livello di contrattazione.

3



Il contratto nazionale regola lo sviluppo delle forme di welfare - non sostitutive ma integrative e/o complementari rispetto a quelle offerte dal sistema pubblico - che vanno garantite a tutti i lavoratori, con particolare riferimento alla previdenza complementare ed alla sanità integrativa.

Nei quadro dello sviluppo della partecipazione, i CCNL stabiliranno opportuni strumenti e sedi di verifica e di monitoraggio al fine di poter disporre, in tempi adeguati, di elementi oggettivi e condivisi di valutazione rispetto all'andamento delle retribuzioni, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Al fine di poter disporre di un quadro di riferimento utile allo sviluppo della contrattazione, sarà necessario individuare momenti e sedi di confronto tra le parti sociali sulle grandi variabili economico-sociali. Il venir meno del CNEL rende ancor più evidente questa esigenza, non in termini di surroga o supplenza, quanto rispetto alla necessità di avere un organismo, snello ma strutturato, di lettura omogenea e condivisa dei fenomeni che possono divenire indicatori di riferimento per la contrattazione.

## SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

Fermo restando il ruolo fondamentale del contratto collettivo nazionale di lavoro, vanno promossi lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello, sia essa aziendale, di gruppo, di sito, territoriale, di filiera o distretto industriale, di rete.

In questo quadro i contratti collettivi nazionali potranno definire un trasferimento regolato di competenze dal primo al secondo livello di contrattazione con l'obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso l'utilizzo del beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge. In questo quadro i contratti nazionali definiranno anche linee guida e di orientamento da adottare in riferimento alle caratteristiche degli specifici contesti aziendali e territoriali.

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, anche 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

## PARTECIPAZIONE ALLA GOVERNANCE

Lo sviluppo della partecipazione, come elemento qualificante di tutto il sistema di relazioni industriali, è uno dei compiti del sistema di relazioni industriali.

Occorre partire dal rafforzamento dei diritti di informazione e consultazione dando attuazione ed implementazione alle normative europee ed alle migliori prassi già in atto in molte aziende. L'effettività e la praticabilità dei diritti di informazione e consultazione è condizione necessaria affinché la partecipazione alla governance possa utilmente svilupparsi a livello aziendale e di territorio. Vanno, quindi, stabiliti i criteri e le modalità di fruizione di tali diritti, in modo che l'informazione possa venire acquisita nei tempi, con i mezzi e nelle modalità utili a consentire che le fasi di consultazione e negoziazione possano essere esperite efficacemente e non si esauriscano in momenti di confronto solo formale. Occorre uscire da una prassi di "partecipazione informale" e dare vita a momenti e strumenti partecipativi strutturati, compatibilmente con la classe dimensionale dell'impresa che possano svolgere ruoli simili a quelli dei consigli di sorveglianza presenti in alcuni paesi europei.

## PARTECIPAZIONE ORGANIZZATIVA

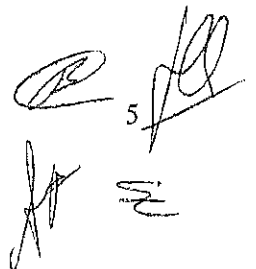
Per essere realmente aderente alle esigenze, la gamma dei regimi di flessibilità deve essere coniugata in modo specifico, in ragione delle caratteristiche dei diversi contesti.

A mero titolo di esempio si possono citare: orari multiperiodali, flessibilità positiva e negativa legata ai picchi e flessi, part-time orizzontale e verticale in forma variabile e reversibile, turnistica, ecc.

Per favorire la praticabilità di forme di orario flessibili oltre alla leva di compensazione salariale la contrattazione di secondo livello può utilizzare anche quella del *welfare contrattuale* in chiave di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'innovazione organizzativa va promossa per recuperare competitività e produttività puntando sulla valorizzazione delle competenze dei lavoratori. Sicuramente la flessibilità degli orari può essere un fattore di innovazione organizzativa ma il tema vero è puntare su un modello di organizzazione del lavoro che valorizzi il "sapere organizzativo" dei lavoratori, che ne ampli l'autonomia e la responsabilità, che introduca elementi di partecipazione nella progettazione stessa dei sistemi organizzativi, nella loro gestione, implementazione ed adattamento.

- modelli possibili a titolo esemplificativo possono essere: lean manufacturing-production-organization, team working, high performance work practices, qualità totale, aree di lavoro integrate, gruppi di progetto.
- I concetti di fondo: modelli organizzativi più snelli, superamento delle linee gerarchiche inutili, eliminazione delle attività che non aggiungono valore, logica del miglioramento continuo, lavoro in squadra, più autonomia e responsabilità, flessibilità, orientamento alla qualità e alla personalizzazione dei prodotti e servizi, integrazione verticale delle funzioni (ad esempio logistica e produzione).



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, the number '5', and other smaller marks.

## PARTECIPAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potranno essere promosse – anche in modalità sperimentale – forme di partecipazione economico-finanziaria avendo a riferimento in particolare:

- la modalità di adesione nel rispetto della volontarietà dei singoli;
- le modalità attuative che valorizzino il ruolo della rappresentanza sindacale in azienda.

## PROMOZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

La promozione della professionalità va perseguita attraverso una gamma integrata di interventi:

- Promuovere le HPWP: le pratiche di lavoro ad elevate prestazioni;
- Selezione mirata del personale;
- Formazione non solo tecnica ma anche metodologica, motivazionale, funzionale e relazionale;
- Lavoro in squadra: team working, gruppi di progetto, aree di lavoro integrate, gruppi di miglioramento, circoli qualità;
- Propositività dal basso, autonomia e responsabilità decisionale, coinvolgimento, motivazione, soddisfazione, trasparenza, comunicazione, verifiche costanti.

L'evoluzione del concetto di professionalità legata solo alla mansione va sviluppata secondo i seguenti versanti:

Polivalenza: capacità e disponibilità a ricoprire più posizioni di lavoro in senso orizzontale e verticale.

Polifunzionalità: capacità di svolgere più attività di diverso contenuto, quali manutenzione, controllo qualità, miglioramento continuo ecc.

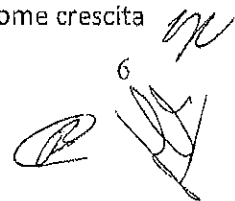
Occupabilità ed impiegabilità: non solo l'occupabilità nella gestione della riconversione e del reimpiego ma la creazione delle condizioni per l'utilizzo ottimale delle risorse umane in condizioni di "normalità".

## LA FORMAZIONE

La valorizzazione del lavoro si realizza assumendo il diritto all'apprendimento e alla formazione permanente.

A sostegno di tale obiettivo, attraverso lo sviluppo di nuove e più efficaci politiche attive, la contrattazione, in particolare di secondo livello, deve essere sinergica con la "formazione continua" gestita dai Fondi Interprofessionali espressione della parti firmatarie del presente accordo. L'obiettivo è quello di aumentare la quantità e la qualità degli accordi aziendali/settoriali/territoriali/di distretto e dei progetti formativi delle aziende. Lo stesso confronto preventivo tra le parti, prima della definizione dei progetti formativi delle aziende, costituisce una delle principali materie della partecipazione.

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e nelle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, da utilizzare non solo come diritto individuale all'apprendimento, ma come crescita



Handwritten signature and initials, possibly including the number 6.

complessiva della componente lavoro, recuperando e innovando la migliore esperienza unitaria del sindacato confederale italiano, come è stata quella delle 150 ore.

In questo ambito, vanno anche sperimentati percorsi di alternanza scuola/lavoro.

La formazione può, inoltre, rispondere efficacemente ad un ruolo di promozione culturale rispetto ad un innovativo sistema di relazioni industriali.

In questo quadro, un versante di sperimentazione può essere quello della formazione congiunta: iniziative co-progettate e co-gestite tra le Parti ai vari livelli e che si rivolgano sia ai delegati sindacali che al management aziendale.

### PREMI DI RISULTATO

La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

### IL RAPPORTO DI LAVORO

La tipologia di riferimento del rapporto di lavoro è il contratto a tempo indeterminato. La flessibilità dei rapporti di lavoro deve essere ricondotta alle sue autentiche finalità, relative allo sviluppo della produttività e di una competitività fondata sulla ricerca, sull'innovazione, sulla qualificazione e valorizzazione delle risorse umane e sulla crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi.

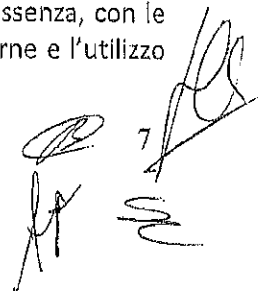
In questo quadro occorre promuovere le seguenti linee di intervento:

Ricondurre alla contrattazione i rimandi previsti dalla legge su: apprendistato, disciplina delle collaborazioni, part-time, contratti a termine, somministrazione e lavoro stagionale;

Ricondurre alla titolarità della contrattazione sia le procedure, ex art.3 L.223/1991, in materia di licenziamenti economici collettivi, sia i licenziamenti disciplinari, per aggiornarli secondo il principio della proporzionalità tra mancanza e sanzione.

A partire da quanto già disciplinato dai CCNL, è necessario ricondurre alla contrattazione le norme sulle mansioni, che il D.Lgs 81/2015 ha affidato ad accordi individuali.

È opportuno, inoltre, definire contrattualmente, tramite accordi con la Rsu/Rsa o, in assenza, con le OO.SS., meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore circa le regole interne e l'utilizzo



dei dati acquisiti, alla luce delle nuove norme sui controlli a distanza ed escludendo, comunque, l'utilizzo dei dati per fini disciplinari.

## CONTRATTAZIONE E POLITICHE DI SVILUPPO

Contrattazione e politiche di sviluppo costituiscono due fattori indivisibili di un nuovo modello di relazioni industriali, tanto più, a fronte di un ciclo economico che non può considerare superata la fase di crisi di questi anni.

In questo quadro è necessario, attraverso un'azione congiunta di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL promuovere un rilancio di un progetto di politiche industriali a sostegno dello sviluppo della piccola e media impresa, della qualificazione dei distretti, delle aree produttive vocate alla qualità e alla promozione del made in Italy e dei marchi qualificanti.

Occorre gestire l'uscita in positivo dalle situazioni di crisi, in particolare attraverso le seguenti iniziative:

- una vera riforma degli ammortizzatori sociali, in termini di estensione universale e di riduzione dei costi per il loro utilizzo.
- il potenziamento dell'utilizzo del contratto di solidarietà espansiva;
- il rafforzamento dell'utilizzo dei fondi interprofessionali per la formazione continua espressione delle parti firmatarie del presente accordo, in modo da finanziare progetti di riqualificazione per gli occupati e per i percettori di ammortizzatori, nonché progetti di outplacement;
- la definizione, nel caso di ricorso ai licenziamenti collettivi, di criteri condivisi per l'individuazione dei lavoratori interessati, sulla base di parametri di natura sociale, economica e normativa.

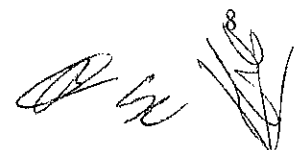
## APPALTI

Con il Nuovo Codice degli Appalti Pubblici, introdotto con il "Decreto legislativo 18.04.2016 n. 50", sono entrate nel nostro ordinamento norme che fanno della domanda pubblica e degli investimenti pubblici leve fondamentali per la politica industriale e l'apertura dei mercati alle piccole e medie imprese.

Strumenti di attuazione di questa strategia sono il ricorso al criterio di aggiudicazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa (OEV), le procedure di aggiudicazione trasparenti ed aperte come i bandi di gara, i processi di qualificazione sia delle imprese che delle stazioni appaltanti.

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL ribadiscono l'importanza di questo impianto legislativo e di questi strumenti e la necessità di una loro coerente applicazione. Per questo vanno respinti i tentativi in corso di bloccare il processo di riforma degli appalti che da più parti stanno venendo avanti, a partire dalla richiesta di aumentare il ricorso alle soglie per i massimi ribassi e alle deroghe per non ricorrere ai bandi di gara.

Le parti si adopereranno al fine di garantire la piena e trasparente applicazione delle nuove disposizioni vigenti, anche nell'obiettivo comune di garantire un miglior accesso ed una più ampia



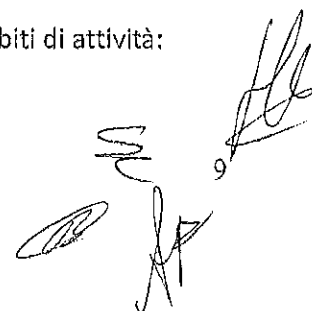
partecipazione delle PMI negli appalti pubblici, utilizzando a pieno tutti gli strumenti offerti dal nuovo Codice degli Appalti Pubblici.

Le parti si impegnano altresì, anche in forma congiunta, a monitorare il processo di attuazione decisivo soprattutto nel corso del primo anno, a denunciare i tentativi di blocco degli investimenti pubblici al fine di stravolgere le nuove norme e ad interloquire con le autorità di regolazione, le istituzioni locali e regionali.

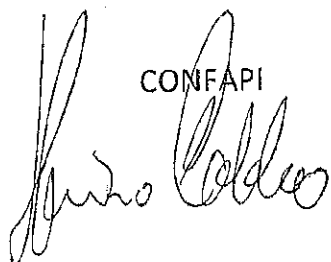
Infine, verranno valutate iniziative comuni nei confronti delle Regioni per monitorare le iniziative di utilizzo dei fondi strutturali europei, i progetti di sviluppo e utilizzo delle risorse presentati, le loro ricadute su occupazione e piccole e medie imprese.

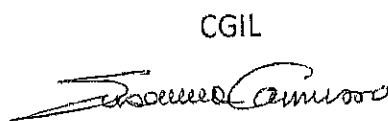
#### LA BILATERALITA'

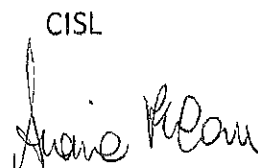
- Le Parti intendono rafforzare il sistema della bilateralità che, all'interno di un sistema di relazioni industriali orientato al dialogo ed alla partecipazione, rappresenta una importante e qualificante risposta alle esigenze della gestione condivisa dei servizi per i lavoratori e per le imprese.
- Le Parti convengono che la bilateralità rappresenta uno strumento per ampliare la rappresentatività e per consentire anche attraverso di essa una applicazione più capillare degli accordi e dei contratti collettivi nazionali in una realtà e in un ambito caratterizzato da una peculiare diffusione delle Pmi su tutto il territorio nazionale.
- Le Parti riconoscono nella bilateralità una sede di confronto partecipato e costruttivo teso a realizzare una compenetrazione virtuosa degli interessi meritevoli di tutela sia delle imprese che dei lavoratori.
- Gli Accordi Interconfederali nazionali sono la fonte primaria della bilateralità che verrà recepita nei contratti collettivi nazionali ed eventualmente integrata.
- La contrattualizzazione delle prestazioni della bilateralità costituisce lo strumento per rendere esigibili e generalizzate le relative prestazioni in favore delle imprese e dei lavoratori, salvaguardandone i diritti e le prerogative.
- Fermi gli accordi interconfederali in materia già sottoscritti, la bilateralità di sistema si pone come strumento per realizzare un welfare integrato e coordinato in favore dei lavoratori delle imprese intervenendo in maniera sussidiaria e complementare rispetto alle prestazioni garantite dallo stato sociale.
- Il sistema bilaterale di regola esplica il proprio intervento nei seguenti ambiti di attività:
- previdenza complementare;

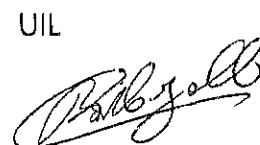


- formazione permanente e continua;
- assistenza sanitaria integrativa;
- welfare contrattuale, sostegno al reddito, promozione dell'apprendistato, analisi e sviluppo della contrattazione;
- salute e sicurezza dei e nei luoghi di lavoro;
- Le parti convengono sulla necessità di realizzare una netta separazione tra indirizzo politico e operatività gestionale riaffermando il ruolo e la piena ed effettiva operatività prevista dagli Statuti dei singoli strumenti bilaterali fermo restando il ruolo di indirizzo generale in capo alle Parti Sociali Istitutive.
- Le Parti sono impegnate, entro la scadenza degli attuali mandati, a realizzare, attraverso le necessarie modifiche statutarie la separazione tra indirizzo politico ed attività gestionale rivolto a stabilire un criterio di incompatibilità tra i soggetti abilitati alla gestione degli organismi esecutivi degli strumenti bilaterali e i rappresentanti legali delle Parti sociali che sottoscrivono gli accordi negoziali a questi strumenti bilaterali riferiti o riferibili.
- Anche nel processo di individuazione di soggetti designati dalle Parti sociali o che a diverso titolo verranno chiamati ad operare all'interno degli strumenti bilaterali, verranno utilizzati criteri oggettivi che rispondono alle reali esigenze strutturali e funzionali degli enti medesimi. Tali soggetti non dovranno avere interessi in attività connesse - per effetto di nomina e/o designazione - in altri enti e/o organismi bilaterali che configurino conflitto di interessi e/o ambiti di intervento in sovrapposizione o concorrenza.
- E' obiettivo condiviso pervenire ad un sistema bilaterale orientato all'efficienza ed alla capacità di operare secondo criteri e regole di buona gestione, caratterizzate dall'utilizzo democratico e oculato delle risorse e di adeguate professionalità, in ossequio al principio ultimo di massima trasparenza. Fermo restando che le entrate siano destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, contenendo nella massima misura possibile i costi di gestione.

CONFAPI  


CGIL  


CISL  


UIL  


ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA  
CONFAPI - CGIL, CISL, UIL  
IN MATERIA DI RAPPRESENTANZA

Addì, 26 luglio 2016

TRA

la

Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - CONFAPI

e

Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL

Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - CISL

Unione italiana del Lavoro - UIL

Premesso che

- CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 20 aprile 2012 hanno sottoscritto un accordo interconfederale in materia di rappresentanza, definendo i criteri generali per la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e le modalità di approvazione, efficacia ed esigibilità dei contratti collettivi nazionali e aziendali;

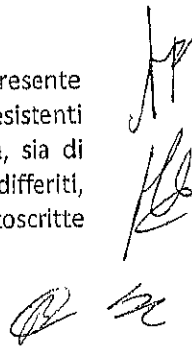
- è interesse comune di CONFAPI e CGIL, CISL, UIL definire pattiziamente le regole in materia di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori per le realtà caratterizzate da piccole e medie imprese;

- è intendimento delle Parti addivenire a un nuovo sistema di relazioni sindacali incentrato su regole comuni e condivise che si basi sulla misurazione e certificazione delle organizzazioni sindacali;

- le Parti intendono, col presente accordo, completare la regolazione della rappresentanza, rappresentatività e validazione della contrattazione collettiva a tutti i livelli allo scopo di dar vita ad un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite.

Tenuto conto che

- Le disposizioni previste dalla presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte;
- nuove adesioni da parte di organizzazioni sindacali alla presente intesa sono realizzabili attraverso formale e sostanziale della stessa con la sottoscritta parte datoriale, previa verifica con le sottoscritte Parti sindacali;
- i soggetti aderenti, e le loro Organizzazioni Categoriale, sono vincolati al rispetto del presente accordo e, quindi, a porre termine, tramite formale recesso, all'applicazione sia di accordi esistenti che contengano e/o prevedano, contenuti e procedure in violazione della presente intesa, sia di contrattazioni collettive di lavoro che determinino costi inferiori, per effetti diretti, indiretti o differiti, di quelli definiti, per analoghi ambiti di applicazione, dai contratti collettivi stipulati dalle sottoscritte Parti o dalle loro organizzazioni di categoria, rinunciando, altresì, a stipularne di nuovi;



• la richiesta di adesione da parte di organizzazioni sindacali e datoriali deve essere inviata, con annesso statuto e atto costitutivo, a tutte le Parti firmatarie dell'accordo del 20 aprile 2012

Le premesse costituiscono parte integrante e inscindibile del presente Accordo.

#### TUTTO CIO' PREMESSO

CONFAPI e CGIL, CISL, UIL stabiliscono quanto segue

#### 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 firmatarie e aderenti alla presente intesa, 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 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 CCNL 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.

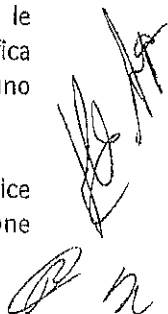
La raccolta delle nuove deleghe dovrà avvenire mediante l'utilizzo di un modulo suddiviso in due Parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda, sempre a cura del lavoratore, sarà inviata al medesimo sindacato.

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.

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

CONFAPI, CGIL, CISL, 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, attraverso anche una verifica con l'INPS, a catalogare i contratti collettivi nazionali di categoria, attribuendo a ciascun contratto uno specifico codice, che sarà comunicato anche al CNEL o altro Ente terzo.

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 CONFAPI e al CNEL o altro Ente terzo.

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, aggreggerà 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 della rilevazione 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.

I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo - d'intesa tra le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente Accordo - al CNEL, o altro Ente terzo, 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 R.S.A. 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 o altro Ente terzo.

Per consentire la raccolta dei dati relativi ai consensi ottenuti dalle singole organizzazioni sindacali di categoria in occasione delle elezioni delle R.S.U. 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).

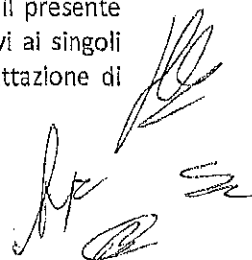
L'invio dei verbali è previsto sia per le rappresentanze sindacali unitarie che verranno elette - successivamente all'entrata in vigore del presente accordo, sia per quelle elette antecedentemente ancora validamente in carica.

Il Comitato Provinciale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo) raccoglierà tutti i dati relativi alle R.S.U. validamente in carica alla data 15 dicembre di ogni anno, desumendoli dai singoli verbali elettorali pervenuti al Comitato medesimo, raggruppandoli per ciascuna organizzazione sindacale di categoria, e li trasmette al CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di rilevazione.

Il CNEL, o altro Ente terzo, 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 R.S.A. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Entro il mese di aprile il CNEL, o altro Ente terzo, provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo - con riferimento ad ogni singolo CCNL - ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle R.S.U. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Effettuata la ponderazione, il CNEL, o altro Ente terzo, comunicherà alle Parti stipulanti il presente accordo i dati di rappresentanza di ciascuna organizzazione sindacale di categoria relativi ai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro e alle singole realtà territoriali ambiti della contrattazione di secondo livello.



I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL, o altro Ente terzo, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello della rilevazione e 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, o altro Ente terzo;

b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.

Ai fini dell'utilizzo dei dati di cui sopra in fase di prima applicazione le Parti determineranno le decorrenze in occasione della stipula della convenzione con l'INPS.

Inoltre, le Parti firmatarie del presente Accordo, in ordine alla piena e compiuta messa a regime di un uniforme sistema di Bilateralità Confederale del settore, introdurranno, previo apposito regolamento, ulteriori criteri per la misurazione della rappresentanza delle organizzazioni sindacali.

#### 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 R.S.A., l'eventuale passaggio alle R.S.U. 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 R.S.U. in carica fino alla costituzione della nuova R.S.U., 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 trovano applicazione per le procedure di costituzione delle nuove R.S.U. 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 del presente accordo interconfederale.

Ai fini del computo del numero dei dipendenti i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati allo stesso modo dei lavoratori full-time, 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 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 R.S.U. ove validamente esistente.

## *2. Composizione*

Alla costituzione della R.S.U. 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 R.S.U. sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la R.S.U. 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).

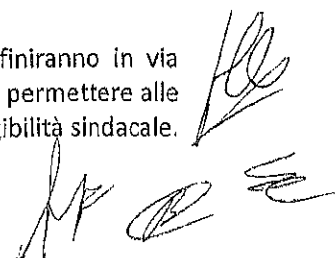
## *4. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.*

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. 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 previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della R.S.A., 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 R.S.U.

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, o secondo le modalità previste dal CCNL applicato nell'unità produttiva, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per le 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 R.S.U. subentrano alle R.S.A. 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 R.S.U. 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 R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. 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 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.

Per "cambio di appartenenza sindacale" deve intendersi qualsiasi modifica allo status sindacale del lavoratore regolarmente candidato nelle liste elettorali di CGIL, CISL, UIL e delle altre Organizzazioni sindacali aderenti al presente Accordo.

In particolare, il lavoratore decade dalla carica di R.S.U. se:

- si iscrive a un sindacato diverso da quello della lista nella quale è stato eletto;
- viene espulso per violazione delle norme statutarie dall'organizzazione nella cui lista è stato eletto.

Si fa salva l'ipotesi del lavoratore che non iscritto a nessun sindacato, decide di candidarsi nella lista di una organizzazione e poi aderisce formalmente alla stessa.

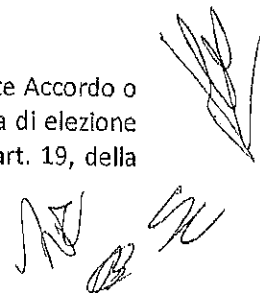
#### 7. Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella parte terza del presente accordo.

Le R.S.U. 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 al presente Accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta partecipando alla procedura di elezione della R.S.A., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi dell'art. 19, della



legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo, o che comunque ad essi aderiscano, si impegnano a non costituire R.S.A. nelle realtà in cui vengano costituite R.S.U..

Il passaggio dalle R.S.A. alle R.S.U. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo.

### *Sezione terza: disciplina della elezione della R. S. U.*

#### 1. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U., le associazioni sindacali di cui al punto 1, sezione seconda, del presente Accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. 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, dovrà regolare l'esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

#### 4. Presentazione delle liste

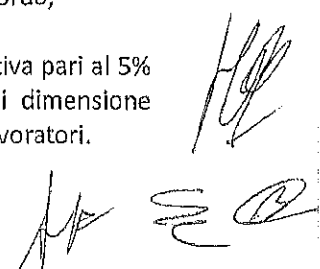
All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

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;

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 R.S.U. 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.

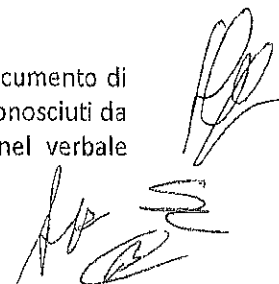
## 14. Attrezzatura del seggio elettorale

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 R.S.U. 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 R.S.U., 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.

In caso di parità di voti riportati da liste diverse o di parità di resti tra le stesse, i seggi vengono attribuiti alla lista che ha ottenuto il maggior numero complessivo di preferenze. Qualora anche il numero delle preferenze risulti uguale il seggio viene attribuito secondo l'ordine di presentazione delle liste, al candidato più anziano, e, a parità di anzianità, secondo l'ordine di presenza nella lista.

#### 19. Ricorsi alla Commissione elettorale

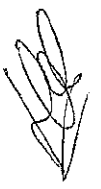

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

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 R.S.U.

La nomina dei componenti della R.S.U., 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, AZIENDALE E TERRITORIALE

##### A) Contrattazione collettiva nazionale di categoria

Sono soggetti titolati alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, o che ad esso abbiano aderito secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, 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, o da altro Ente terzo.

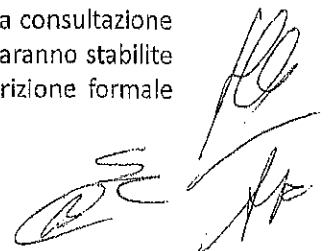
Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

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.

#### B) Contrattazione collettiva territoriale

I contratti collettivi territoriali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le associazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto nella premessa del presente Accordo, se approvati dalle suddette associazioni sindacali territoriali che, singolarmente o insieme ad altre abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel territorio e nel settore pari almeno al 50% più 1. Tale rappresentatività è riferita ai dati dell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione ed è elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti dal presente Accordo.

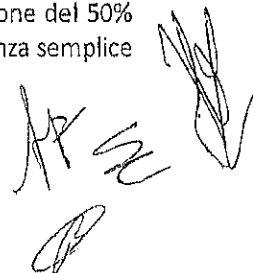
I suddetti contratti devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, con approvazione a maggioranza semplice, le cui modalità saranno stabilite dalle categorie sindacali nazionali per ogni singolo contratto nazionale e comunicate alla parte datoriale preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

Le Parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

#### C) Contrattazione aziendale

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 del presente Accordo, o che ad esso abbiano formalmente ed espressamente aderito, 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, fermo restando la possibilità che i CCNL di categoria prevedano ulteriori forme di coinvolgimento dei lavoratori.

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.



PARTE QUARTA:

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

Le Parti firmatarie 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 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 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

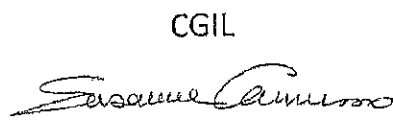
Viene istituito, a cura delle Parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, stabilire eventuali interpretazioni autentiche dei commi contenuti, nonché garantirne l'esigibilità

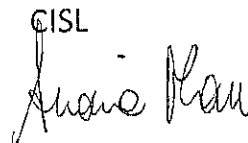
La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, designati da Confapi e dalle tre organizzazioni sindacali più rappresentative al momento della composizione della Commissione. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità. La Commissione è nominata per un triennio ed è convocata a richiesta di una delle Parti che la compongono.

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 per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.

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

CONFAPI  


CGIL  


CISL  


UIL  
