

Circolare n.72/2013

Roma, 25 luglio 2013

**A TUTTE LE IMPRESE ASSOCIATE****Oggetto: Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 - Prime indicazioni.****ACAP**Associazione delle  
Società Concessionarie  
di Autostrade Private**ANIASA**Associazione Nazionale  
Industria dell'Autonoleggio  
e Servizi Automobilistici**ANIP**Associazione Nazionale Imprese  
di Pulizia e Servizi Integrati**ARE**Associazione Imprese Servizi  
di Recapito Postale e Parcel**ASSOAMBIENTE**Associazione Imprese  
Servizi Ambientali**ASSOPOSTE**Associazione Nazionale  
Imprese Servizi Postali**UNIFERR**Unione Nazionale  
Imprese di Pulizia Ferroviaria  
e Servizi Integrati**UNIPOST**Unione Nazionale  
Imprese Portuali**UNIRE**Unione Nazionale  
Imprese Recupero

Facciamo seguito alle primissime indicazioni contenute nella Circolare n.50/2013 del 3 giugno u.s. per trasmettere gli ulteriori chiarimenti che Confindustria ha voluto fornire in merito ai contenuti del Protocollo d'Intesa del 31 maggio 2013 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, precisando innanzitutto che le regole sulla rappresentanza e la rappresentatività sono state condivise anche da Ugl, Cisl e Confsal attraverso la stipulazione di specifici accordi che ricalcano, nella sostanza, i contenuti del Protocollo del 31 maggio.

In considerazione dei numerosi quesiti pervenuti in merito, Confindustria conferma che il Protocollo è un accordo di principi (cfr il primo periodo del Protocollo), cui dovrà ispirarsi la necessaria e successiva regolamentazione attuativa di dettaglio, cui si fa espresso rinvio già nell'introduzione del testo del Protocollo. Ne segue pertanto che, proprio a ragione della sua natura, l'accordo non è immediatamente applicabile e richiede, per poter essere operativo, che si definiscano sia la regolamentazione attuativa che le convenzioni con gli enti pubblici coinvolti (INPS e CNEL).

*Confindustria osserva poi quanto segue.*

**Misurazione della rappresentatività**

Venendo più propriamente ai contenuti dell'intesa, la misurazione della rappresentatività avviene prendendo a riferimento due dati: il dato associativo ed il dato elettorale (cfr. parte prima, punto 1).

Per quanto riguarda il dato associativo, si tratta del numero delle deleghe conferite alle singole organizzazioni sindacali aderenti all'accordo sul totale dei lavoratori iscritti alle stesse organizzazioni sindacali. Il dato si riferisce all'ambito di applicazione di ciascun CCNL.

L'INPS raccoglierà e certificherà i dati che saranno trasmessi dalle imprese attraverso l'Uniemens. Spetterà alla convenzione tra le parti stipulanti e l'INPS la definizione delle specifiche modalità di attuazione del punto 2. I dati saranno successivamente trasmessi al CNEL.

**CONFINDUSTRIA**

Per quanto riguarda il dato elettorale, si prendono in considerazione i dati relativi alle elezioni delle RSU. Per questo motivo l'accordo chiarisce in maniera espressa che "laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale" (così il punto 3 della prima parte).

Più precisamente i Comitati Provinciali dei Garanti (o un organismo analogo) si occuperanno di raccogliere i dati relativi ai voti espressi attraverso i verbali elettorali. Tali dati saranno poi trasmessi al CNEL che provvederà a raccogliarli per ambito contrattuale e per organizzazione.

Il CNEL, ricevuti i dati associativi e raccolti i dati elettorali, provvederà ad elaborare il dato finale della rappresentatività effettuando la media tra la percentuale degli iscritti – individuata come rapporto tra il numero delle deleghe conferite alla singola organizzazione sindacale ed il totale degli iscritti ai sindacati firmatari il Protocollo – e la percentuale dei voti ottenuti, individuata come rapporto tra i voti ottenuti dalla singola organizzazione sindacale ed il totale dei votanti.

Come chiarito espressamente dal punto 5 della prima parte, poiché è la media tra questi due dati percentuali a determinare la misura finale della rappresentatività, nel Protocollo si dice che ciascuno di essi avrà "un peso pari al 50%".

Anche le attività che dovranno essere svolte dal CNEL saranno oggetto di apposita convenzione.

### **Rappresentanze sindacali in azienda**

Il Protocollo introduce novità di rilievo in tema di rappresentanze sindacali costituite in azienda.

È utile chiarire fin da subito che, anche in questo caso, i principi individuati dal Protocollo non sono immediatamente operativi e richiedono, per essere applicati, che si proceda alla revisione delle regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, come previsto al punto 7 della prima parte.

Ne segue che comportamenti di singole categorie aderenti alle Confederazioni firmatarie che siano difforni da tale impostazione non hanno alcun fondamento.

Nel merito, il Protocollo ha voluto in primo luogo riaffermare i principi relativi al carattere alternativo tra il modello della RSA e quello della RSU.

Si conferma così l'impegno delle organizzazioni sindacali aderenti al Protocollo a non costituire RSA:

- qualora abbiano partecipato alla procedura di elezione delle RSU;
- nelle unità produttive in cui siano state o vengano costituite RSU.

In sostanza, queste disposizioni non hanno altra finalità se non quella di confermare e rafforzare l'impegno già assunto dalle organizzazioni sindacali con la

clausola di salvaguardia prevista al punto 8 della parte prima dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

Dunque le RSU sono e rimangono il modello di rappresentanza in azienda che caratterizza il Sistema associativo di Confindustria, fatta eccezione per quei settori che, storicamente, e a ragione della loro peculiarità dell'organizzazione delle loro imprese, hanno proseguito ad avvalersi del modello delle RSA.

E' solo per questa ragione che è stato convenuto che il passaggio dal modello delle RSA a quello della RSU potrà avvenire solo se concordato unitariamente dalle Federazioni aderenti a Cgil, Cisl e Uil.

Si tratta della generalizzazione di un principio che le tre Confederazioni avevano già convenuto tra loro con accordi intersindacali sul funzionamento delle RSU.

Occorre inoltre evidenziare che questa previsione, contenuta al terzo punto del paragrafo 6 della prima parte del Protocollo del 31 maggio 2013, non è invece presente negli accordi sottoscritti con Ugl, Cisl e Confsal: queste confederazioni, pertanto, non devono partecipare necessariamente alla scelta del passaggio al modello della RSU.

Importante è poi il superamento del principio del cd. "terzo riservato" che comporta che la RSU sarà composta esclusivamente sulla base del dato elettorale. Il Protocollo si limita a stabilire che l'elezione dovrà avvenire con voto proporzionale, affidando, con ogni evidenza, la definizione dei particolari alla necessaria disciplina di attuazione.

Il Protocollo introduce, inoltre, una regola per il caso del componente della RSU che cambi l'appartenenza sindacale durante il proprio mandato.

Superando le diverse interpretazioni affermate in giurisprudenza, si prevede che in tali casi il rappresentante decade dalla carica ed è sostituito con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del componente decaduto.

Infine, l'accordo prevede che le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi.

Anche questo impegno deve essere interpretato alla luce della natura "di principio" del Protocollo e, pertanto, la decorrenza del semestre si deve intendere come operante dal momento in cui sarà definita la regolamentazione attuativa che, tra l'altro, definirà le modifiche da apportare all'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, specie per quanto attiene al superamento del c.d. "terzo riservato".

### **Titolarità della contrattazione.**

La seconda parte del Protocollo definisce le regole per la contrattazione collettiva nazionale.

In primo luogo, il punto 1 del Protocollo definisce le regole relative alla titolarità negoziale, riprendendo il principio del 5% già previsto dall'accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Il Protocollo prevede, infatti, che sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale esclusivamente le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo che, all'esito della procedura di misurazione effettuata dal CNEL, abbiano una rappresentatività non inferiore al 5%.

Il superamento di questa soglia rappresenta, pertanto, un prerequisito essenziale per poter accedere alle ulteriori fasi del procedimento negoziale.

Fermo restando questo primo requisito di rappresentatività, il Protocollo delinea un percorso che è volto a semplificare il procedimento negoziale favorendo la definizione di un'unica delegazione negoziale e di un'unica piattaforma.

Per raggiungere questo obiettivo, il punto 2 dell'accordo prevede che le Federazioni di categoria appartenenti alla confederazioni sindacali firmatarie dovranno – per ogni CCNL – decidere con proprio regolamento le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni.

Pur essendo evidente che la definizione del regolamento è demandata alle organizzazioni sindacali di categoria, occorrerà che il regolamento attuativo definisca delle opportune modalità, quantomeno, di informativa a favore della controparte datoriale.

Occorre rilevare che le organizzazioni sindacali si sono comunque impegnate a favorire, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie (cfr. punto 2, secondo periodo, della seconda parte del Protocollo).

Pertanto, il regolamento riveste un ruolo importante per l'effettiva realizzazione dell'obiettivo della presentazione di un'unica piattaforma e, conseguentemente, della definizione di un'unica delegazione negoziale.

Il Protocollo, tuttavia, disciplina anche il caso del mancato raggiungimento di una piattaforma unitaria. In tal caso, infatti, il Protocollo prevede un impegno della parte datoriale a far sì che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma sostenuta da organizzazioni sindacali dotate di un livello di rappresentatività pari almeno al 50%+1.

Merita di essere precisato che l'impegno riguarda esclusivamente l'individuazione della piattaforma sulla base della quale avviare le trattative ma non implica, con ogni evidenza, alcun obbligo alla conclusione del rinnovo sulla base di essa.

### **Efficacia del contratto collettivo nazionale.**

Uno dei punti più rilevanti dell'accordo è senza dubbio la disciplina relativa alla sottoscrizione e all'efficacia dei contratti nazionali.

Per quanto riguarda la sottoscrizione, il punto 3 della seconda parte del Protocollo delinea una procedura volta ad attribuire ai contratti collettivi nazionali un'efficacia ed un'esigibilità piena nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie del Protocollo.

In altre parole, in caso di sottoscrizione del contratto nazionale alle condizioni previste al punto 3, esso è pienamente efficace ed esigibile anche nei confronti delle organizzazioni sindacali che non lo hanno firmato ma aderiscono ad una delle confederazioni firmatarie del Protocollo.

La piena esigibilità prevista al punto 3 richiede che siano soddisfatte due condizioni:

1. **prima della sottoscrizione**⇒ il possibile testo dell'accordo deve essere sottoposto ad una consultazione certificata dei lavoratori e delle lavoratrici a maggioranza semplice;
2. **che il contratto sia sottoscritto**⇒ da organizzazioni sindacali che esprimano una rappresentatività almeno pari al 50% + 1.

Per quanto riguarda la prima condizione, occorre chiarire che le modalità della consultazione certificata saranno autonomamente stabilite dalle organizzazioni sindacali di categoria per ogni singolo contratto collettivo.

Anche con riferimento a questo passaggio procedurale occorrerà che il regolamento attuativo definisca delle opportune modalità, quantomeno, di informativa a favore della controparte datoriale, sia in ordine alle modalità di effettuazione che in ordine alla comunicazione dei risultati della consultazione certificata.

È poi importante chiarire anche la natura della procedura di sottoscrizione prevista al punto 3 della seconda parte del Protocollo.

È bene evidenziare, infatti, che si tratta di una procedura preferenziale, dal momento che garantisce un'efficacia rafforzata del contratto nazionale, ma che non si tratta di una procedura esclusiva.

In altre parole, con la procedura prevista al punto 3, le parti stipulanti il Protocollo non hanno voluto escludere o rinunciare alla potestà negoziale "ordinaria", esercitata fino ad oggi in base al noto principio dell'"autoriconoscimento", bensì delineare una procedura di sottoscrizione "qualificata" che, a ragione delle sue modalità, determina un'esigibilità rafforzata che opera anche nei confronti delle

organizzazioni sindacali che non hanno sottoscritto il contratto nazionale ma che sono state ammesse alla contrattazione, avendo superato la soglia "critica" del 5% (cfr. punto 4).

Peraltro anche nel caso in cui un sindacato di categoria, aderente alle confederazioni firmatarie, non superasse - in via ipotetica - la soglia del 5%, ugualmente deve ritenersi vincolato al rispetto dei principi definiti nel Protocollo, in forza di quanto disposto al punto 4 della seconda parte.

Coerentemente, deve escludersi che le parti, con la previsione del punto 3, abbiano voluto definire un percorso negoziale esclusivo e che, pertanto, in caso di mancata attivazione del procedimento negoziale, da parte delle organizzazioni sindacali, ovvero di non completamento dello stesso, non sia comunque possibile sottoscrivere il contratto nazionale con modalità "ordinarie".

Pertanto, il punto 3 non costituisce affatto una rinuncia all'ordinaria efficacia civilistica del contratto collettivo tra le parti che lo sottoscrivono ma, al contrario, introduce la possibilità, attraverso il rispetto di una specifica procedura per la sottoscrizione, di "sopravanzare" tale efficacia e di estendere l'esigibilità del contratto anche ad organizzazioni sindacali che non lo abbiano sottoscritto (purché siano associate ad una delle confederazioni sindacali che hanno sottoscritto il Protocollo).

Il punto 4 della seconda parte del Protocollo chiarisce la portata dell'esigibilità piena degli accordi sottoscritti secondo le modalità previste al punto 3, prevedendo che le confederazioni e le relative federazioni di categoria "si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti".

L'impegno al rispetto degli accordi e ad astenersi da iniziative di contrasto, come ad esempio lo sciopero, è, evidentemente, strettamente connesso alla completa definizione del complesso di regole che caratterizzano il percorso negoziale definito con il Protocollo.

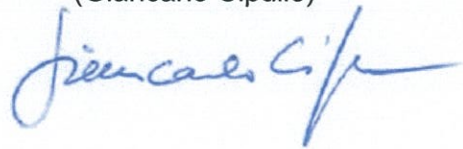
Il punto 5 rafforza l'impegno assunto in tema di "esigibilità", prevedendo che i contratti nazionali, sottoscritti con le modalità previste dal punto 3, debbano definire:

1. **clausole e/o procedure di raffreddamento** che garantiscano l'esigibilità degli impegni assunti per tutte le parti ⇒ vale a dire delle misure che prevengano l'insorgere di conflitti derivanti dall'applicazione del contratto nazionale;
2. **conseguenze degli eventuali inadempimenti** ⇒ vale a dire le vere e proprie sanzioni derivanti dall'eventuale comportamento inadempiente posto in essere dalle organizzazioni sindacali.

Spetterà, quindi, al contratto nazionale specificare nel proprio settore di riferimento le modalità con le quali l'esigibilità trova concreta attuazione tanto a livello preventivo, attraverso una procedura di raffreddamento, quanto sotto il profilo più propriamente sanzionatorio.

Distinti saluti.

Il Responsabile Area Lavoro e Sicurezza  
(Giancarlo Cipullo)



CI/mf