

## Bozza elenco rinvii operativi dell'accordo rappresentanza cooperative

Testo dell'accordo	Commento	Note
<p><b>Nelle premesse:</b> è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività .... anche attraverso la predisposizione di un Avviso Comune per il contrasto ai fenomeni del dumping contrattuale e della cooperazione "spuria";</p>	<p>Qui si fa un rimando alla ipotesi di predisporre un Avviso comune con l'obiettivo di limitare la cooperazione spuria ed il dumping contrattuale.</p>	<p>Le Centrali cooperative hanno presentato la proposta di un ddl specifico, inoltre probabilmente si ha la intenzione di proseguire il lavoro degli Osservatori provinciali sulla cooperazione, di cui ai vecchi accordi del 2007.</p>
<p><b>Nelle premesse:</b> fermo restando il diritto di ogni lavoratore, sia esso dipendente sia esso socio, di aderire ad associazioni di rappresentanza sindacale, per quanto concerne l'esercizio dei diritti di cui al Titolo III della legge 300/1970, nonché per gli altri rinvii di cui alla legge 142/2001 (articoli 3 e 6), le parti si impegnano a proseguire nei prossimi mesi il confronto sul Tavolo dedicato ad identificare specifiche soluzioni ai rinvii che il Legislatore ha demandato alle parti.</p>	<p>Questo per alcuni aspetti è il rinvio più importante in termini di prosieguo del lavoro ma anche per quanto riguarda la complessità politica degli argomenti.</p>	<p>Forse va avviato un lavoro di raccolta degli accordi e/o di usi legati alla applicazione della L. 142/01 e della L. 300/70, che le categorie hanno già in essere.</p>
<p><b>Nelle premesse:</b> Tutto ciò premesso con il presente accordo le parti, intendendo aggiornare il proprio accordo interconfederale del 18 settembre 2013, che si intende pertanto assorbito dalla presente intesa, convengono quanto segue</p>	<p>L'accordo del 18 settembre 2013 viene quindi superato da quest'ultimo anche se vi è all'interno uno specifico rimando.</p>	
<p><b>Sezione A</b></p>	<p>Nella sezione A vengono previste le modalità di adesioni all'Accordo da parte di altre organizzazioni, sia datoriali che dei lavoratori</p>	
<p><b>Sezione B: Misurazione e certificazione della rappresentanza</b></p>	<p>Per tale misurazione si assumono i dati associativi (deleghe conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rsu.</p>	
<p><b>Punto B III:</b> Il numero delle</p>	<p>In base a questo articolo</p>	<p>Questo sistema di calcolo andrà</p>

<p>deleghe viene rilevato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens o Dmag) e per gli operai del settore costruzioni dalle Casse Edili. ... Con riferimento al settore agricolo ulteriori dati saranno rilevati secondo le modalità definite nella convenzione con l'INPS.</p>	<p>occorrerà attivarsi per stipulare una specifica convenzione con l'Inps, le Casse edili e il Cnel.</p>	<p>applicato anche per le organizzazioni che aderiranno all'Accordo, sia nei confronti dell'Inps che per le Casse Edili.</p>
<p><b>Punto B III:</b> Ciascun datore di lavoro, attraverso i moduli Uniemens o Dmag, 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 lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole secondo quanto previsto dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970 n.300).</p>	<p>Tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti devono trasmettere i dati, quelli con oltre 15 dipendenti devono comunicare anche se ci sono o meno le rsu.</p>	
<p><b>Punto B IV:</b> I dati raccolti dall'INPS saranno trasmessi - previa definizione di un protocollo d'intesa con i firmatari del presente Accordo - al CNEL che li pondererà con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze Sindacali Unitarie da rinnovare ogni tre anni.</p> <p>I dati degli iscritti rilevati dall'Inps in relazione alle unità produttive che superino i quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) 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</p>	<p>Il calcolo delle percentuali per la rappresentatività si conclude con la ponderazione dei dati fatta dal Cnel.</p>	

rilevazione, al CNEL.		
<p><b>Punto B V:</b> 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 XIX della parte terza della lettera C. del presente accordo dovrà essere trasmesso a cura della Commissione elettorale al Comitato Regionale dei Garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo).</p> <p>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 entro i tre anni precedenti l'effettivo avvio della rilevazione e ancora validamente in carica.</p>	<p>Qui andrebbe verificata la costituzione/esistenza dei "Comitati Regionale dei Garanti".</p>	<p>Un simile organismo sarà costituito anche per l'Accordo Confindustria, però non è facilmente sovrapponibile.</p> <p>Da notare che devono essere censite anche le rsu elette nel triennio precedente.</p>
<p><b>Punto B V:</b> Il CNEL provvederà a sommare ai voti conseguiti da ciascuna organizzazione sindacale di categoria, il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 lavoratori ove siano presenti r.s.a. ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.</p> <p>Entro il mese di aprile il CNEL provvederà alla ponderazione del dato elettorale con il dato associativo – con riferimento ad ogni singolo c.c.n.l. - secondo quanto previsto ai punti B.2, commi IV e V, dell'accordo interconfederale del 18 settembre 2013, ossia determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti</p>	<p>La percentuale della rappresentatività viene calcolata sommando i dati degli iscritti con quello dei votanti e dividendo per due.</p>	

<p>ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. sul totale dei votanti, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.</p>		
<p><b>Punto B VI:</b> I dati sulla rappresentanza saranno determinati e comunicati dal CNEL <b>entro il mese di maggio</b> dell'anno successivo a quello della rilevazione e saranno utili, oltre che per il raggiungimento della soglia del 5%:</p> <p>a) per la verifica della maggioranza del 50% + 1, per tutti i rinnovi contrattuali che saranno sottoscritti dopo la comunicazione effettuata dal CNEL;</p> <p>b) ai fini della misurazione delle maggioranze relative alle piattaforme di rinnovo per i contratti.</p> <p>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.</p>	<p>Ogni anno, a maggio, il Cnel dovrebbe comunicare i dati sulla rappresentanza calcolati sull'anno precedente.</p>	
<p><b>Sezione C: Regolamentazione della Rappresentanza in azienda</b></p>	<p>Qui si regola l'elezione delle Rsu, riprendendo l'Accordo del 13 settembre 1994.</p>	<p>Da notare che sebbene venga ripreso il vecchio Accordo viene tolta la riserva di 1/3 dei seggi a favore Cgil, Cisl e Uil e viene definito il principio della maggioranza semplice per le decisioni delle rsu.</p>
<p><b>Parte prima – Regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda</b></p> <p><b>I.</b> Le parti contraenti il presente accordo concordano che in ogni singola unità produttiva con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.</p>	<p>Qui si auspica che nelle imprese cooperativa vi sia una sola forma di rappresentanza, o le rsu o le rsa</p>	
<p><b>II.</b> Nel caso di unità produttive con più di quindici lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole) ove</p>	<p>Laddove si mantengano le rsa i costi (assemblee, sedi, distacchi ...) debbono essere uguali a quelli che si avrebbero in caso</p>	

<p>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:</p> <p>a) dovrà essere garantita l'invarianza dei costi aziendali rispetto alla situazione che si sarebbe determinata con la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria;</p> <p>b) alla scadenza della rsa, 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.</p>	<p>di rsu. Per passare successivamente dalle rsa alle rsu occorre l'accordo delle ooss che singolarmente o insieme rappresentino il 50% + 1 a livello nazionale.</p>	
<p><b>III.</b> 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.</p>	<p>Nei casi di trasformazione di azienda o di trasferimento di ramo di azienda o simili, le rsu andranno rielette entro 3 mesi.</p>	
<p><b>Parte seconda – Modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU</b></p> <p><b>Premessa</b></p> <p>Le seguenti regole in materia di rappresentanze sindacali unitarie, riprendono la disciplina contenuta nell'Accordo Interconfederale del 13/9/1994 con gli adeguamenti alle nuove intese interconfederali.</p> <p>Le seguenti regole trovano</p>	<p>Come specificato le nuove regole valgono per la nuova costituzione o il rinnovo delle rsu. Laddove vi sono rsa esse rimangono in vita a meno che non vi sia uno specifico accordo tra le ooss.</p>	

<p>applicazione per le procedure di costituzione delle nuove r.s.u. e per il rinnovo di quelle già esistenti.</p>		
<p><b>I. Ambito ed iniziativa per la costituzione</b>  Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali il datore di lavoro occupi più di 15 lavoratori (cinque lavoratori per le imprese agricole), ad iniziativa delle organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Accordo Interconfederale.  Ai fini del computo del numero dei lavoratori di cui sopra i lavoratori con contratto di lavoro a part-time saranno computati in misura proporzionale all'orario di lavoro contrattuale mentre i lavoratori con contratto a tempo determinato saranno computati in base al numero medio mensile di quelli impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di miglior favore già previste dai CCNL.</p>	<p>Ai fini del calcolo dei part time e dei contratti a tempo determinato sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei ccnl e/o nei contratti aziendali.</p>	
<p><b>III. Numero dei componenti</b>  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 lavoratori;  b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 lavoratori nelle unità produttive che occupano fino a 3000 lavoratori;  c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 lavoratori nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in</p>	<p>Il fatto che il numero stabilito in questo comma è pari <b>“almeno a”</b>, sta a significare che vengono fatte salve le condizioni di miglior favore</p>	

aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).		
<p><b>VI. Durata e sostituzione nell'incarico</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Oltre alla durata e alle dimissioni viene definito che vi è decadenza automatica anche nel caso di passaggio ad altra organizzazione da parte del componente rsu. Viene quindi penalizzato il cosiddetto "cambio casacca" (in linea con la nostra cultura associativa, il "vincolo di mandato"! ecc.). Conseguente a questo vi è l'elevazione da un terzo a due terzi, rispetto agli eleggibili, del numero dei candidati.</p>	
<p><b>VII. Decisioni</b></p> <p>Le decisioni relative a materie di competenza delle r.s.u. sono assunte dalle stesse, a maggioranza, in base a quanto previsto nella lettera E.</p>	<p>Viene definito il principio della maggioranza semplice nelle decisioni.</p>	
<p><b>VIII. Clausola di salvaguardia</b></p> <p>Le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo o che, comunque, partecipando alla costituzione delle rsu si impegnano a rispettare la disciplina in esso contenuta per effetto di quanto previsto dal punto IV, parte terza, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire r.s.a. ai sensi dell'art. 19, della legge 20 maggio 1970, n. 300</p>	<p>Viene definito il principio della preminenza delle rsu rispetto alle rsa, e laddove si partecipi alla elezione delle rsu non si dovrebbero più costituire rsa.</p>	<p>L'ultimo capoverso è una fattispecie diversa rispetto al punto II della <b>Parte prima – Regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda</b>, in quanto lì si scrive che il passaggio può avvenire con la disponibilità delle ooss che rappresentano il 50% + 1 a livello nazionale e non se “definito unitariamente”.</p> <p>Il passaggio a maggioranza da RSA a RSU è previsto per le realtà dove non c'era nessuna forma di rappresentanza. Il consenso di tutti è richiesto</p>

<p>In particolare, le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A, si impegnano a non costituire r.s.a. nelle realtà in cui siano state o vengano costituite r.s.u.. Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo.</p>		<p>laddove c'è già una RSA (non è pensabile cambiare a maggioranza situazioni dove la RSA è un modello consolidato).</p>
<p><b>Parte terza – Disciplina della elezione della r.s.u.</b></p>		
<p><b>XX.</b> Comitato regionale 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 regionale dei garanti (o analogo organismo che dovesse essere costituito per lo scopo). Tale Comitato è composto, a livello regionale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione cooperativa locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore della DIL o da un suo delegato nel territorio interessato. Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.</p>	<p>Tale Comitato è lo stesso a cui devono pervenire i verbali per la definizione della rappresentanza</p>	
<p><b>Sezione D. Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria</b></p>		
<p><b>II.</b> Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali</p>	<p>Viene definita la percentuale del 5% a livello nazionale (media fra iscritti e voti) per poter partecipare alle trattative</p>	



<p>firmatarie del presente accordo - o le Federazioni aderenti ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A - 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.</p>	<p>del ccnl.</p>	
<p><b>III.</b> Fermo restando quanto previsto al precedente punto I, 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.</p>	<p>In questo paragrafo del punto III viene definito il principio che vale la piattaforma presentata dalle ooss che insieme rappresentino almeno il 50% + 1.</p>	
<p><b>IV.</b> 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.</p>	<p>Qui viene inserita la consultazione certificata, a maggioranza semplice, del ccnl firmato dalle ooss, le cui modalità dovranno essere stabilite dalle categorie.</p>	<p>Andrebbe evidenziato alle categorie quest'obbligo, per definire le modalità della consultazione certificata congiuntamente prima delle trattative.</p>
<p><b>V.</b> Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed</p>		<p>Vuol dire che anche se la mia organizzazione non ha firmato il ccnl ma esso è stato approvato diviene vincolante</p>

<p>esigibili per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa o alle Confederazioni che abbiano aderito alla medesima intesa, secondo quanto previsto dalla lettera A.</p> <p>Conseguentemente le Parti firmatarie, o che avranno successivamente aderito, e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.</p>		<p>anche per me.</p>
<p><b>Sezione E. Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva di secondo livello</b></p>		
<p><b>Parte prima – Norme comuni</b></p> <p><b>I.</b> La contrattazione collettiva di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.</p> <p><b>II.</b> I contratti collettivi di secondo livello possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi di secondo livello 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.</p> <p><b>III.</b> Ove tali specifiche intese modificative non siano previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia</p>	<p>Qui oltre a definire le possibili materie della contrattazione di 2° livello viene prevista la possibilità di contrattazione sperimentale ed in deroga al ccnl, sia per i livelli aziendali che territoriali. Nel primo caso gli accordi sono validi se stipulati con le rsu o rsa presenti in azienda e d'intesa con le ooss territoriali, nel secondo caso se stipulati con le ooss territoriali.</p>	

<p>nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi di secondo livello, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale delle imprese, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro se:</p> <p>a) conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A;</p> <p>b) conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A. Tali intese non produrranno, altresì, effetti per le imprese dove siano presenti rappresentanze sindacali operanti in azienda. Nelle imprese dove opera la rappresentanza sindacale le intese modificative potranno essere definite seguendo le procedure di cui alla precedente lettera a).</p> <p><b>IV.</b> Le intese modificative</p>		
---	--	--

<p>così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo.</p>		
<p><b>Parte seconda – Norme specifiche per la contrattazione collettiva in sede territoriale</b></p> <p><b>I.</b> 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 sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, 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 elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti alla lettera B. Misurazione e Certificazione della rappresentanza.</p> <p><b>II.</b> 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 alle parti contrattuali cooperative preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di</p>	<p>Si introduce la contrattazione territoriale, che è un elemento innovativo rispetto all'Accordo con Confindustria. Non viene specificato l'ambito territoriale che quindi andrà definito di volta in volta; gli accordi sono validi se approvati dalle ooss che rappresentino il 50% + 1. Questi contratti andranno poi approvati con consultazione certificata dai lavoratori.</p>	<p>Anche qui forse andrebbe evidenziato alle categorie quest'obbligo, per definire le modalità della consultazione certificata congiuntamente prima delle trattative, visto che gli accordi di tipo territoriale vanno comunque sottoposti a "consultazione certificata".</p> <p>Qui vi è anche la previsione di un incontro dopo 8 mesi per verificare eventuali problemi, anche se è difficile prevedere che entro 8 mesi vi siano già casi di contrattazioni territoriali da validare con la "consultazione certificata".</p>

<p>rinnovo del CCNL.</p> <p><b>III.</b> Le parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente Intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.</p>		
<p><b>Parte terza - Norme specifiche per la contrattazione collettiva in sede aziendale</b></p> <p><b>I.</b> 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 interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, 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.</p> <p><b>II.</b> 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 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. Al fine di garantire analoga funzionalità</p>	<p>Si introducono ulteriori e specifiche norme per la contrattazione aziendale. In particolare se gli accordi aziendali sono approvati con la maggioranza dei componenti delle rsu questi sono vincolanti per tutte le organizzazioni, lo stesso se approvati dalle rsa che detengono la maggioranza delle deleghe, però in quest'ultimo caso gli accordi possono essere sottoposti a referendum.</p>	

<p>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.</p> <p>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 delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto previsto dalla lettera A, oppure 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.</p>		
<p><b>Sezione F. Clausole e procedure di raffreddamento e clausole sulle conseguenze dell'inadempimento</b></p>		
<p><b>I.</b> 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</p>	<p>I ccnl devono prevedere clausole di raffreddamento ma anche sanzioni per i comportamenti contrari agli accordi stipulati, compresa la parte datoriale. Alcuni ccnl li hanno già previsti, altri forse no e comunque va verificato come procedere.</p>	

<p>interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate.</p> <p><b>II.</b> 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.</p> <p><b>III.</b> 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.</p> <p><b>IV.</b> 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.</p> <p><b>V.</b> I contratti collettivi di secondo livello, approvati alle condizioni previste e disciplinate alla lettera E. del presente accordo, che definiscono clausole di tregua sindacale e sanzionatorie,</p>		
--	--	--

<p>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.</p>		
<p><b>Sezione G. Clausole transitorie e finali</b></p>		
<p><b>II.</b> In via transitoria, ed in attesa che i rinnovi dei contratti nazionali definiscano la materia disciplinata dalla lettera F del presente accordo, le parti contraenti concordano che eventuali comportamenti non conformi agli accordi siano oggetto di una procedura arbitrale da svolgersi a livello confederale.</p> <p>A tal fine, le organizzazioni di categoria appartenenti ad una delle Confederazioni firmatarie del presente accordo, o ad altra Confederazione sindacale che abbia aderito secondo quanto previsto dalla lettera A, sono obbligate a richiedere alle rispettive Confederazioni la costituzione di un collegio di conciliazione e arbitrato composto, pariteticamente, da un rappresentante delle organizzazioni sindacali confederali interessate e da altrettanti rappresentanti delle organizzazioni confederali cooperative, nonché da un ulteriore membro, che riveste la carica di Presidente, individuato di comune accordo o, in mancanza di accordo, a</p>	<p>In attesa che i ccnl definiscano le norme di raffreddamento e le sanzioni, nel caso vi siano comportamenti non conformi è prevista l'attivazione di una procedura di arbitrato.</p>	



<p>sorteggio fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo, entro 30 giorni, dalle parti stipulanti il presente accordo.</p> <p>Nella decisione del collegio, che dovrà intervenire entro dieci giorni dalla sua composizione, dovranno essere previste le misure da applicarsi nei confronti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi assunti con il presente accordo e, in particolare, dell'obbligo di farne rispettare i contenuti alle rispettive articolazioni, a tutti i livelli.</p>		
<p><b>III.</b> Viene poi istituita, a cura delle parti firmatarie del presente accordo, una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorirne e monitorarne l'attuazione, nonché di garantirne l'esigibilità.</p> <p>La Commissione sarà composta, pariteticamente, da sei membri, di cui 3 designati dalle A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop e 3 C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L. Un settimo componente della Commissione Interconfederale, che assumerà funzioni di Presidente, sarà individuato fra esperti della materia indicati in una apposita lista definita di comune accordo. La Commissione potrà avvalersi della consulenza di esperti. Ai componenti non spetta alcuna indennità.</p> <p>La Commissione è nominata per un triennio e i suoi membri possono essere confermati una sola volta.</p> <p>Fatte salve le clausole che disciplinano l'esigibilità per i</p>	<p>Per il monitoraggio e l'esigibilità dell'accordo va costituita una Commissione Interconfederale permanente di 7 persone, la quale dovrebbe definire un proprio regolamento entro tre mesi dalla stipula dell'accordo, cioè entro il 28 ottobre.</p>	

<p>singoli contratti collettivi nazionali di categoria, la Commissione Interconfederale stabilisce, con proprio regolamento, da definire entro tre mesi dalla stipula del presente accordo, le modalità del proprio funzionamento ed i poteri di intervento per garantire l'esigibilità dei contenuti del presente accordo, definendo ogni controversia anche attraverso lo svolgimento di un giudizio arbitrale.</p>		
---	--	--