

TESTO UNICO SU DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA

Scheda riassuntiva e comparativa

Accordo 1993	Legge Pubblico Impiego (quadro e 146)	Accordo 28 giugno 2011 Accordo 31 Maggio 2013	Testo Unico
<p>Modello contrattuale Definisce il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione: - nazionale di categoria - aziendale o territoriale</p>	<p>Modello contrattuale Definisce il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione: - nazionale di comparto - integrativo di comparto</p>	<p>Modello contrattuale Confermano i due livelli di contrattazione nel privato: - 28 Giugno (nazionali e aziendali di categoria) - 31 Maggio (nazionali e aziendali di categoria)</p>	<p>Modello contrattuale Conferma i due livelli di contrattazione nel privato: - nazionale di categoria - aziendale di categoria</p>
<p>Rappresentanza sindacale Riconosce la rappresentanza sindacale unitaria definita dall'accordo del 1 Marzo 1991 sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil. Stabilisce che la costituzione delle R.S.U avviene per per 2/3 da elezione diretta da parte dei lavoratori e per 1/3 viene designata dalle organizzazioni sindacali. Le R.S.U elette durano in carica tre anni. Per partecipare alle elezioni è necessario che le associazioni sindacali di riferimento abbiano sottoscritto l'accordo del 23 Luglio e che le liste siano correlate da almeno il 5% delle firme dei lavoratori aventi diritto al voto. Il numero dei componenti le R.S.U. Sono: - 3 per unità produttive sino a 200 dipendenti - 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano sino a 3000 dipendenti - 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per unità produttive di maggiori dimensioni Il passaggio dalle R.S.A alle R.S.U deve avvenire a parità di trattamento legislativo e contrattuale, nonché a parità di costi per l'Azienda in riferimento a tutti gli istituti. Non si eleggono R.S.A in costanza di R.S.U</p>	<p>Rappresentanza sindacale Possono costituire le R.S.U le associazioni sindacali che hanno formalmente aderito all'accordo del 7 Agosto 1998. Possono altresì presentare liste le Associazioni sindacali costituite in associazione con proprio statuto e che comunque aderiscano all'accordo: per la presentazione delle liste è richiesto un numero di firme di lavoratori dipendenti nelle amministrazioni non inferiore al 2% del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2000 e dell'1% in quelle di maggiore dimensione. Le R.S.U vengono elette con il proporzionale puro e durano in carica tre anni. Il numero dei componenti le R.S.U. Sono: - 3 per amministrazioni che occupano sino a 200 dipendenti - 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle amministrazioni che occupano sino a 3000 dipendenti - 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per amministrazioni di maggiori dimensioni</p>	<p>Rappresentanza sindacale Il 28 giugno rimanda agli accordi di categoria la definizione di regole e criteri per la elezione delle R.S.U. Il 31 maggio stabilisce: - la formale rinuncia a costituire le R.S.A e comunque rinuncia a costituirle nelle realtà in cui siano state o vengano costituite R.S.U. - il passaggio dalla R.S.A, dove esistono, alle R.S.U potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni di categoria - le R.S.U saranno elette con voto proporzionale Non interviene sul numero di componenti</p>	<p>Rappresentanza sindacale Possono partecipare alla elezione delle R.S.U le associazioni sindacali che hanno sottoscritto e/o che riconoscano formalmente i contenuti del Testo unico, del 28 Giugno e del 31 Maggio e che la lista sia correlata dal 5% delle firme dei dipendenti dell'unità produttiva nelle aziende con oltre 60 dipendenti (da 16 a 59 dipendenti tre firme). Le parti firmatarie del Testo Unico rinunciano formalmente a costituire le R.S.A e comunque rinuncia a costituirle nelle realtà in cui siano state o vengano costituite R.S.U.: il passaggio dalla R.S.A, dove esistano, potrà avvenire solo definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie il protocollo del 31 maggio. Le R.S.U. Durano in carica tre anni. Le nomine avvengono per elezione diretta e solo in modo proporzionale. Il numero dei componenti le R.S.U. Sono: - 3 per unità produttive sino a 200 dipendenti - 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano sino a 3000 dipendenti - 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per unità produttive di maggiori dimensioni</p>

<p>Certificazione della Rappresentanza E' data dalla sottoscrizione dell'accordo confederale e/o dal formale riconoscimento dello stesso e dall'elezione delle R.S.U. Il diritto è indicato dalla legge 300/70</p>	<p>Certificazione della Rappresentanza E' definita dalla media del dato associativo (deleghe) e il dato elettorale (elezioni R.S.U). La raccolta dei dati e la certificazione è assicurata dalla procedura in capo all'ARAN</p>	<p>Certificazione della Rappresentanza Il 28 Giugno stabilisce che la certificazione della rappresentanza è definita dalla media del dato associativo (deleghe) raccolto e certificato dall'Inps e trasmesso al Cnel e il dato dei consensi ottenuti nella elezioni della R.S.U. trasmesso al Cnel dalle Confederazioni sindacali. Il 31 Maggio riprende quanto convenuto il 28 Giugno</p>	<p>Certificazione della Rappresentanza Il Testo Unico riprende integralmente quanto stabilito dal 31 Maggio e 28 Giugno, definendo le modalità operative per la raccolta dei dati (Uniemens per la raccolta dei dati degli iscritti e costituzione del Comitato provinciale dei garanti per la raccolta dati sulle R.S.U) ed il Cnel provvederà alla certificazione della rappresentanza.</p>
<p>Titolarità contrattuale E' data dalla sottoscrizione e/o dal formale riconoscimento dell'accordo del 93 – dalla sottoscrizione dei CCNL di categoria – la legittimazione a negoziare il secondo livello di contrattazione è riconosciuta alla rappresentanze sindacali unitarie ed alle organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni sindacali stipulanti il medesimo CCNL.</p>	<p>Titolarità contrattuale Sono ammessi alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5% sul territorio nazionale</p>	<p>Titolarità contrattuale Il 28 Giugno stabilisce che sono legittimate a negoziare le organizzazioni sindacali il cui dato di rappresentatività superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il CCNL. La contrattazione aziendale si esercita per le materie delegate dal CCNL o dalla legge. L'accordo del 31 Maggio ribadisce i parametri del 28 giugno per la legittimazione al negoziato sul CCNL: stabilisce inoltre che le piattaforme dovranno essere presentate unitariamente con modalità di definizione che verranno concordate nell'ambito delle singole categorie. In assenza di piattaforme unitarie, il negoziato si avvia sulla base della piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente il 50%+1 di rappresentatività nel settore</p>	<p>Titolarità contrattuale Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali: - firmatarie del Testo unico - del 28 Giugno - del 31 Maggio - che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5% - che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma - che abbiano fatto parte della delegazione trattante l'ultimo CCNL definito secondo le regole del Testo unico (ad oggi non esiste CCNL definito con le modalità del Testo unico) Le Federazioni di categoria decideranno un proprio regolamento per definire le modalità di costruzione delle piattaforme e della costituzione della delegazione trattante. In assenza di piattaforme unitarie la negoziazione si avvia sulla base della piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente il 50%+1 della rappresentatività nel settore. La contrattazione aziendale si esercita per le materie e con le modalità definite dai CCNL.</p>

<p>Efficacia dei contratti L'efficacia è data dalla sottoscrizione degli accordi Non prevede il voto dei lavoratori: nel corso degli anni i regolamenti delle singole Federazioni di categoria hanno previsto, non in modo generalizzato, il voto dei lavoratori sulle piattaforme e sugli accordi. Il congresso della Cgil ha definito le modalità di coinvolgimento dei lavoratori in occasione del rinnovo dei contratti collettivi di lavoro.</p>	<p>Efficacia dei contratti I CCNL sono efficaci quando vengono sottoscritti dalle organizzazioni sindacali che complessivamente abbiano almeno il 51% di rappresentanza o almeno abbiano il 60% del dato elettorale nello steso ambito. Non è previsto il voto dei lavoratori</p>	<p>Efficacia dei contratti Il 28 Giugno rimanda agli accordi di categoria le modalità di consultazione dei lavoratori per la validazione delle piattaforme e degli accordi (nazionali e aziendali): per gli accordi aziendali stabilisce inoltre che sono efficaci se approvati dalla maggioranza delle R.S.U, nel caso di R.S.A sono efficaci se approvati dalla maggioranza della rappresentanza e comunque stabilisce le modalità di partecipazione al voto dei lavoratori.</p>	<p>Efficacia dei contratti Sono efficaci i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza e che siano stati approvati dalla maggioranza semplice delle lavoratrici e lavoratori interessati con voto certificato. Per i contratti aziendali si ripete quanto previsto dal 28 Giugno.</p>
<p>Procedure di raffreddamento e clausole sulle conseguenze dell'inadempimento. (Sanzioni) Non previste</p>	<p>Procedure di raffreddamento e clausole sulle conseguenze dell'inadempimento. (Sanzioni) Sono previste dalla legge 146 del 1990 e regolano lo sciopero: sono di carattere pecuniario per le amministrazioni, i lavoratori, le organizzazioni sindacali. Intervengono anche sulle agibilità sindacali: permessi, distacchi</p>	<p>Procedure di raffreddamento e clausole sulle conseguenze dell'inadempimento. (Sanzioni) Il 28 giugno non prevede nulla. Il 31 maggio rinvia ai CCNL la definizione di clausole di raffreddamento e le conseguenze di eventuali inadempimenti</p>	<p>Procedure di raffreddamento e clausole sulle conseguenze dell'inadempimento. (Sanzioni) Il testo unico riprende quanto stabilito dal 31 Maggio estendendolo alla contrattazione aziendale. Stabilisce che le sanzioni (pecuniarie o sui diritti sindacali di fonte contrattuale) riguardano la rappresentanza ed i datori di lavoro: la definizione viene rimandata alla sottoscrizione dei CCNL di categoria. Introduce una clausola transitoria per una procedura arbitrale e la costituzione di un collegio di conciliazione (in capo alle confederazioni) e arbitrato che dovrà definire le misure da applicarsi nel caso di inadempimenti delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro.</p>