



Politiche Industria Contrattazione  
Sviluppo Sostenibile Agricoltura Cooperazione

## NOTA ILLUSTRATIVA DEL TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA

Nella serata del 10 gennaio è stato sottoscritto il Testo Unico sulla Rappresentanza tra CGIL CISL UIL e Confindustria.

E' stato definito "Testo Unico" in quanto da sistematicità al complessivo insieme della contrattazione, individuandone con precisione gli attori le modalità di realizzazione e la certezza e esigibilità delle intese, attraverso la definizione delle modalità di misurazione della rappresentanza nazionale, la regolamentazione delle rappresentanze in azienda, la fissazione delle condizioni per la validità dei contratti nazionali ed aziendali, la previsione di procedure di raffreddamento e le clausole sulle conseguenze per il mancato rispetto alle intese raggiunte.

Vengono cioè portate in un unico ambito le previsioni del 31 maggio 2013, del 28 giugno 2011, viene adattato l'Accordo del dicembre del '93, in un unico testo che ha al suo interno coerenza e sistematicità.

L'obiettivo che ci siamo posti è quello di rendere più agevole la conclusione dei contratti nazionali e aziendali per i quali i tavoli negoziali sovente registrano gli interlocutori più eterogenei, non si hanno regole relativamente alla loro conclusione ed efficacia, si assiste a iniziative di disconoscimento ed azioni di contrasto che ne rendono complicata e incerta la applicabilità.

Il Testo Unico si compone di quattro parti:

- 1) Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria;
- 2) Regolamentazione delle rappresentanze in azienda;
- 3) Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale;
- 4) Disposizioni relative alle clausole ed alle procedure di raffreddamento ed alle clausole sulle conseguenze degli inadempimenti.

Vi sono poi le clausole transitorie e finali.

Diamo di seguito una illustrazione delle principali modifiche apportate rispetto alla situazione ad oggi già delineata.

### Parte prima

- **"Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria".**
  - a) Ambito di applicazione

Si dà attuazione al primo capitolo dell'Accordo del 31 maggio 2013, stabilendo anzitutto che il riconoscimento della rappresentanza non è riservato solo a CGIL CISL UIL, ma a tutte le Organizzazioni Sindacali che siano firmatarie dell'Accordo del 28 giugno 2011, dell'Accordo del 31 maggio 2013 e dell'attuale Testo Unico sulla Rappresentanza.

Il Processo di rilevazione è quindi aperto, ma a condizione che ci si vincoli alle regole esistenti e a quelle oggi definite col Testo Unico.

b) Rilevazione delle deleghe.

La rilevazione del numero degli iscritti avverrà in ogni azienda da parte del datore di lavoro, prescindendo dal numero dei dipendenti, mediante la dichiarazione (Uniemens) all'INPS.

La "delega" sarà l'unico elemento che porterà alla rilevazione ed alla certificazione e vengono quindi eliminate altre modalità di adesione del lavoratore.

Viene previsto che la delega non possa essere inferiore ad un minimo, che sarà individuato da ogni singolo CCNL, al fine di impedire forme di dumping associativo.

Non si è intervenuti sul tema della delega con valenza annuale o interrompibile in qualunque momento; il tutto viene rimesso ai singoli contratti, viene solo stabilito che ai fini della rilevazione per la rappresentanza la revoca avrà effetto al termine del mese nel quale viene notificata al datore di lavoro.

Poiché la rilevazione degli iscritti avviene con riferimento a ogni singolo contratto, ad ognuno di questi verrà attribuito un codice che andrà indicato dalla azienda nella dichiarazione Uniemens.

Nella stessa dichiarazione andrà indicata la Organizzazione di categoria a cui il lavoratore è iscritto, anche in questo caso tramite un codice che verrà attribuito ad ogni Organizzazione.

Potrà quindi verificarsi che in una stessa azienda nella quale si applichino più contratti vi siano più codici contrattuali, come pure più codici sindacali rispondenti a Organizzazioni, anche appartenenti alla stessa Confederazione, in relazione al contratto applicato ai diversi lavoratori.

L'azienda con più di 15 dipendenti dovrà anche indicare nella dichiarazione se al proprio interno non sono state elette RSU oppure se nominate RSA o non sia presente alcuna forma di rappresentanza, ai fini in questi ultimi due casi del computo degli iscritti come voti, come più avanti specificato.

L'INPS elaborerà annualmente, entro il 31/12 di ogni anno, il dato, per ciascun contratto e per ciascuna Organizzazione di categoria, dividendo il numero complessivo delle rilevazioni mensili per dodici (per l'anno 2014 si rileveranno le deleghe relativa anche al secondo trimestre) e lo trasmetterà al CNEL per la successiva ~~e/o~~ ponderazione con i voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.

c) Rilevazione dei voti.

Per ogni singola azienda in cui siano elette le RSU la Commissione elettorale in occasione delle elezioni provvederà ad inviare il verbale elettorale al Comitato Provinciale dei Garanti.

Ciò vale sia per le RSU che verranno elette in futuro che per quelle già elette ad oggi. Si riconferma l'Istituto del Comitato Provinciale dei Garanti previsto dall'accordo del dicembre 1993, anche se si lascia aperta la possibilità di un analogo organismo costituito per lo scopo.

Il Comitato Provinciale dei Garanti assommerà il numero dei voti ricevuti nelle elezioni RSU al 31 luglio di ogni anno per ciascuna Organizzazione di categoria e li trasmetterà al CNEL.

Viene poi previsto che per le aziende in cui non siano presenti RSU ma siano nominate RSA o non vi sia alcuna forma di rappresentanza, i dati degli iscritti, per ciascun contratto e per ciascuna Organizzazione di categoria, siano comunicati al CNEL che provvederà a sommarli ai voti ricevuti nelle elezioni delle RSU ai fini della determinazione della percentuale di rappresentanza di ognuno.

Infatti per l'azienda in cui sono presenti le RSU si rilevano separatamente con le modalità riportate sia gli iscritti che i voti ricevuti, mentre questo non è possibile per le aziende in cui non ci siano RSU.

Si è quindi ritenuto, come previsto nell'Accordo del 31 maggio 2013, di considerare in queste aziende gli iscritti anche come voti, dando omogeneità all'insieme.

d) Definizione dell'indice di rappresentatività per ciascuna Organizzazione di categoria.

Il CNEL provvederà a determinare la percentuale degli iscritti di ciascuna Organizzazione di categoria sul numero complessivo dei iscritti per ciascun contratto. Il raffronto avverrà quindi iscritti su totale degli iscritti (e non sul totale dei lavoratori).

Sempre per ogni singolo contratto il CNEL provvederà a determinare la percentuale di ogni Organizzazione di categoria sul numero complessivo dei voti ricevuti nelle elezioni delle RSU, cui si sommano gli iscritti delle aziende in cui vi siano RSA o non siano presenti forme di rappresentanza. Il raffronto avverrà quindi tra voti ricevuti sul totale dei voti espressi (e non sul totale dei lavoratori).

Verranno quindi determinate due percentuali distinte, con un peso ciascuna del 50% dalla cui media il CNEL, entro il mese di aprile di ogni anno, determinerà, per ogni contratto, l'indice di rappresentatività di ogni Organizzazione Nazionale di categoria.

Questo indice verrà comunicato entro maggio alle Parti stipulanti per ogni singolo CCNL.

Tale dato sarà utile sia per la determinazione della soglia del 5% per la partecipazione alla contrattazione collettiva nazionale, sia per la definizione del 50% + 1 che vale per la stipula dei rinnovi contrattuali nonché per la presentazione delle piattaforme (per il 2015 per le piattaforme dei CCNL che scadono dal novembre 2015).

## **Parte seconda**

### **- "Regolamentazione delle rappresentanze in azienda"**

Questa parte riprende ed adatta la disciplina dell'Accordo del 20 dicembre 1993 alle intese confederali del 31 maggio 2013.

Nella sezione prima vengono anzitutto determinate le regole generali per la rappresentanza in azienda.

Il tema di fondo è quello della costituzione delle RSA e del passaggio alle RSU, fermo restando che si stabilisce che in ogni azienda non possano coesistere le due forme, ma debba essere adottata una sola forma di rappresentanza (o l'una o l'altra).

Viene quindi evidenziata la possibilità di nomina delle RSA (e per noi non poteva essere diversamente in relazione all'art. 19 della legge 300) sia per le aziende attuali che per quelle nuove che verranno costituite.

Per le aziende sopra i 15 dipendenti ove non sia stata costituita alcuna forma di rappresentanza (quindi anche per le aziende nuove) si pongono due ulteriori punti di riferimento.

Il primo è quello per cui, stante il fatto che le Organizzazioni abilitate a stipulare il contratto nazionale, a seguito del raggiungimento del 5%, potrebbero essere più numerose delle attuali, il costo aziendale per le RSA non sia superiore a quello che si avrebbe a seguito di elezione delle RSU.

Il secondo è che alla scadenza delle RSA le Organizzazioni che rappresentino il 50% + 1 a livello nazionale (e quindi non nella singola azienda) possano decidere di passare alla elezioni delle RSU.

Per questo ultimo aspetto vale il criterio della rappresentanza nazionale ad evitare che singole situazioni aziendali possano avere la meglio su criteri più ampi e generali.

Si prevede infine che in caso di trasferimento di ramo d'azienda, qualora ciò ~~se~~ muti in modo rilevante la composizione delle unità produttive (sia quelle di partenza che quella di arrivo), si proceda ad elezione della nuova RSU entro 3 mesi.

La sezione seconda tratta delle modalità di costituzione e di funzionamento delle RSU.

#### 1) Iniziativa

L'iniziativa di costituzione delle RSU è riservata alle Organizzazioni aderenti alle Confederazioni che abbiano sottoscritto tutte le intese, (quella di giugno 2011, del maggio 2013 e il presente Testo Unico).

Si precisa come computare i part-time e i tempi determinati nella determinazione della soglia dei 15 dipendenti. I primi in proporzione all'orario contrattuale e per i secondi in proporzione alla durata del loro rapporto di lavoro su una media di due anni.

La restante parte del punto 1 del Testo Unico è identica a quella contenuta nell'Accordo del '93 con la unica differenza che per le Organizzazioni di cui al punto 4 della sezione terza (essenzialmente quelle che non aderiscano a Confederazioni firmatarie del Testo Unico e del CCNL, siano costituite con statuto ed atto costitutivo aventi il 5% delle firme dei lavoratori aventi diritto al voto) è richiesta anche la sottoscrizione dell'accordo del giugno 2011 e del 31 maggio 2013.

E' in questa sezione che è riportata la frase per cui l'iniziativa per la costituzione può essere assunta congiuntamente o disgiuntamente.

Questo tema è stato diffusamente trattato e va letto dal combinato di diverse norme:

- a) L'indizione delle elezioni è effettuata disgiuntamente dalle OO.SS. e anche dalla RSU uscente nelle realtà in cui sono già costituite RSU, alla scadenza delle RSU stesse (punto 1 sezione terza);
- b) Nel caso di unità produttive ove non siano state mai costituite forme di rappresentanza, e qualora si procedesse alla elezioni di RSA, alla loro scadenza, il passaggio alle RSU avviene se deciso da Organizzazioni che rappresentano il 50% + 1 della rappresentanza a livello nazionale (sezione prima regole generali);
- c) Nei casi non ricadenti nel punto b) Il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle OOSS aderenti a confederazioni firmatarie del 31 maggio 2013 (punto 8 della sezione seconda).

#### 2) Composizione

Si afferma la proporzionalità nella elezione della RSU, con l'abolizione dell'1/3 riservato alle OOSS firmatarie del CCNL, secondo quanto previsto dall'accordo del 31 maggio 2013 (ma anche del novembre 2012 non firmato dalla CGIL).

- 3) Il punto 3 è identico a quello dell'accordo del 1993.
- 4) Il punto 4 estende i diritti di assemblea, ai permessi non retribuiti ex legge 300 e di affissione, dalle associazioni "stipulanti" a quelle "firmatarie del CCNL".
- 5) Non è più prevista la norma contenuta nell'Accordo del '93, al punto 5 sulla titolarità della contrattazione aziendale. Viene ripreso il tema a pag. 21 terzo capoverso del Testo Unico che recita "la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate e con le modalità previste dal CCNL di categoria o dalla legge".
- 6) Al punto 6 è stato riportato quanto contenuto nell'Accordo del 31 maggio 2013 per cui in caso di cambiamento di appartenenza sindacale di un componente della RSU si ha la decadenza, con la sostituzione col primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

Con ciò si afferma che il voto, dato alla lista, non può essere inficiato da cambi di appartenenza dei singoli componenti della RSU.

- 7) Il punto 7 esprime il criterio maggioritario nella determinazione delle decisioni assunte dalle RSU e prevede la possibilità per le imprese plurilocalizzate di dare vita ad organi e procedure di coordinamento.
- 8) Rispetto all'Accordo del 1993 il Testo Unico riporta poi due paragrafi contenuti nell'accordo del 31 maggio 2013.

Quello per cui le Organizzazioni firmatarie si impegnano a non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU (vedi punti precedenti).

Quello per cui il passaggio da RSA a RSU avviene solo se definito unitariamente dalle OOSS firmatarie del Protocollo del 31 maggio 2013.

### Sezione terza: disciplina della elezioni delle RSU

I punti 1 e 2 sono identici a quanto contenuto nell'Accordo del 1993.

Il punto 3 del Testo Unico regola l'elettorato attivo estendendolo ai lavoratori a tempo determinato che prestino la loro attività al momento del voto.

Per quanto riguarda la possibilità di essere eletti (elettorato passivo) per i tempi determinati, si dà mandato ai CCNL che già non l'abbiano regolato l'esercizio di tale diritto (dando quindi per risolto il fatto che tale diritto sia esigibile).

Per quanto attiene la presentazione delle liste, al punto 4, il nuovo Testo prevede che possano essere presentate da Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL oppure da Organizzazioni di categoria aderenti a Confederazioni firmatarie del presente Testo Unico (in questo caso non occorre raggiungere il limite del 5%).

Per quanto riguarda liste a livello locale, che non rientrano quindi nel caso precedente, resta confermato che debbano essere presentate da associazioni costituite con proprio statuto e atto costitutivo, ma si aggiunge che debbano accettare formalmente ed espressamente non solo il regolamento delle RSU ma anche l'Accordo del 28 giugno 2011 ed il Protocollo del 31 maggio 2013.

Si prevede poi che sotto i 60 lavoratori la lista debba comunque avere la firma di 3 lavoratori (che costituiscono il 5% di 60).

Il numero massimo di candidati per ciascuna lista, in sovrappiù rispetto al numero dei componenti della RSU, è stato portato da 1/3 ai 2/3 per tenere conto delle nuove disposizioni di decadenza in caso di cambio di appartenenza.

Sino al punto 18, poi, le regole previste nel Testo Unico sono identiche a quelle del 1993; al punto 18 la attribuzione dei seggi viene prevista col criterio proporzionale (con la abolizione dell'1/3 per le OOSS firmatarie del CCNL) con l'applicazione del metodo dei resti più alti (rispetto ad altri metodi di computo è il più equilibrato).

Al punto 20 si prevede che il Comitato Provinciale dei Garanti possa essere sostituito da un analogo organismo allo scopo.

### **Parte terza: titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale.**

Questa parte regola la contrattazione e, nella sua quasi totalità, riprende i contenuti dell'Accordo del 28 giugno 2011 e quello del 31 maggio 2013.

E' una novità il 5° capoverso della parte terza, a pag. 21 che punta a fornire una autonoma interpretazione della sentenza della Corte Costituzionali 231 del 2013, che dichiarava l'illegittimità dell'art. 9 della legge 300 nella "parte in cui non prevede che la RSA possa essere costituita anche nell'ambito delle associazioni sindacali che pur non firmatarie dei CCNL applicati nella unità produttiva abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda".

Relativamente a questa ultima parte della sentenza, il Testo Unico stabilisce che si intendono partecipanti alla negoziazione le OOSS che abbiano il 5% di rappresentanza, che abbiano partecipato alla negoziazione, in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma ed hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo CCNL, definito secondo le regole del presente Accordo.

Quindi non solo il 5% come media su base nazionale tra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale dei voti), ma anche altri criteri più stringenti, che tuttavia hanno bisogno di ulteriore approfondimento.

Ad esempio partendo dal caso della presentazione di più piattaforme, la trattativa si avvierà sulla base di quella presentata da OOSS che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

Chi non fa parte di questo 50% + 1 non ci pare possa dirsi abbia contribuito alla definizione della piattaforma ma se ha comunque partecipato al tavolo (sulla piattaforma approvata secondo le regole) può considerarsi che abbia fatto parte della delegazione trattante???

Il Testo Unico (riprendendo l'Accordo del 31 maggio) dà mandato alle Federazioni di categoria di decidere per ogni singolo contratto le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante con proprio regolamento e quindi anche su questo tema si potranno definire le modalità più opportune per le diverse realtà.

Cinque capoversi dopo vi è la frase sulla contrattazione aziendale che affida ai CCNL la definizione delle modalità (e non dei limiti come precedentemente previsto dall'Accordo del 28 giugno 2011) di esercizio.

Il resto delle disposizioni della parte terza riprende testualmente l'Accordo del 28 giugno 2011.

#### **Parte quarta "disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento"**

Questa parte è molto più estesa rispetto agli ultimi punti contenuti nell'Accordo del 31 maggio 2013.

L'obiettivo è quello di conseguire la effettività e la esigibilità delle intese raggiunte in modo da evitare confusioni o incertezze di applicazione.

Il primo capoverso, di carattere generale esprime l'obiettivo che si pongono le Confederazioni e Confindustria, per prevenire e sanzionare azioni di contrasto, sia sul regolare svolgimento dei negoziati contrattuali sia sulla esigibilità delle norme pattuite secondo le regole.

Per concretizzare tale obiettivo programmatico, la definizione delle clausole di raffreddamento, nonché delle sanzioni per atti che impediscano la esigibilità delle intese contrattuali, è affidata ai Contratti nazionali stipulati dalle Categorie con le corrispondenti articolazioni di Confindustria.

Le sanzioni dovranno riguardare i comportamenti di ambo le parti, quindi non solo dei Sindacati ma anche delle Organizzazioni datoriali, e dovranno prevedere conseguenze pecuniarie (multe) e interventi sui diritti sindacali di fonte contrattuale (non quindi quelli della legge 300) e altre agibilità derivanti dal Testo Unico (si va dalla trattenuta dei contributi ai diritti per le OOS in caso di RSU, ecc.).

Comunque saranno i Contratti nazionali la fonte primaria di tali modalità.

L'ultimo capoverso riprende integralmente il 28 giugno 2011 estendendo, anche al datore di lavoro, il vincolo al rispetto degli impegni assunti.

#### **Clausole transitorie e finali.**

Il primo capoverso riprende il punto 6 dell'Accordo del 31 maggio 2013.

I successivi determinano una procedura di arbitrato che, in attesa della definizione delle misure all'interno dei CCNL di cui al capitolo precedente, regoli la materia e ne dia attuazione.

E' chiaro che si tratta di una disposizione limitata nel tempo, che serve da incentivo perchè la contrattazione stabilisca autonomamente le disposizioni di raffreddamento e le sanzioni per chi pone in discussione il contratto e le intese raggiunte.

Si prevede, per tutte le Organizzazioni di categoria aderenti a Confederazioni firmatarie o che abbiano accettato il Testo Unico, la costituzione di un collegio di arbitrato composto da tre componenti Confederali, uno di Confindustria, uno della Organizzazione interessata ed un terzo con funzione di Presidente di comune accordo o sorteggiato in una lista definita congiuntamente.

Compito del Collegio Arbitrale (che dovrà essere costituito entro 30 gg. dall'Accordo) è stabilire se sussistono inadempimenti degli obblighi previsti dal Testo Unico, anche da parte delle rispettive articolazioni, e di definire le conseguenti misure da applicarvi.

Ciò sia da parte sindacale che da parte dei datori di lavoro.

Questa situazione, particolarmente delicata, dovrà vedere il massimo della attenzione nella determinazione degli interlocutori ma soprattutto il massimo impegno da parte delle categorie ad adottare intese di natura contrattuale che regolino autonomamente la materia.

Viene infine istituita una Commissione Interconfederale permanente con lo scopo di favorire e monitorare l'attuazione dell'Accordo, nonché di garantirne la esigibilità.

La Commissione, che è paritetica, vede la partecipazione di tre esperti delle OOSS Confederali (chiaramente espressi da CGIL CISL UIL) in materia di diritto del lavoro e relazioni industriali ed altrettanti espressi da Confindustria. Il Presidente sarà individuato di comune accordo.

I compiti della Commissione sono espressi in forma generale e il successivo regolamento dovrà precisare modalità di funzionamento e poteri di intervento.

oooooooooooooooooooo

Queste le principali disposizioni del Testo Unico che innovano e precisano quanto già pattuito e che danno vita ad un coerente e complessivo sistema di cui riprendiamo i tratti essenziali:

- a) L'obiettivo è favorire la contrattazione e la certezza delle norme che vengono stabilite dai contratti a livello nazionale e aziendale.
- b) Si identificano quindi i soggetti di parte sindacale, attraverso il doppio canale degli iscritti e dei voti nelle RSU. Chi raggiunge la soglia del 5% nella media dei due dati a livello nazionale ha la titolarità a stipulare il CCNL.
- c) La tematica della rappresentanza è strettamente collegata a quella della contrattazione, per cui chi vuole partecipare alla rilevazione del dato di rappresentatività, come pure alle elezioni delle RSU, deve sottoscrivere l'Accordo del 28 giugno 2011, del 31 maggio 2013 ed il Testo Unico stipulato il 10 gennaio.
- d) Il Contratto nazionale è efficace ed esigibile se sottoscritto dal 50% + 1 della rappresentanza, previa consultazione certificata dei lavoratori.

Le modalità della consultazione, come pure di definizione della piattaforma e della delegazione trattante, sono affidate alle categorie per ogni singolo contratto, fermo restando che la contrattazione si avvierà sulla base della piattaforma che abbia il 50% + 1 della rappresentanza.

Il contratto, concluso secondo le regole, ha effetto vincolante per tutte le Organizzazioni firmatarie del Testo Unico, che non possono promuovere iniziative di contrasto, ed è efficace ed esigibile per l'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici.

- e) Per quanto riguarda il contratto aziendale se ne stabilisce la efficacia ed esigibilità se approvato dalla maggioranza della RSU eletta regolarmente.

In caso di presenza di RSA il contratto aziendale è valido se sottoscritto da RSA che rappresentino la maggioranza degli iscritti in azienda, in questo caso può essere promossa la consultazione dei lavoratori.

La contrattazione si esercita con le modalità previste dai CCNL, che sono quindi abilitati a regolare anche la titolarità delle strutture territoriali di categoria.



- f) A livello aziendale si possono costituire sia RSA che RSU. In ogni singola unità produttiva dovrà essere adottata una sola forma di rappresentanza.

In caso di costituzione della RSU in una azienda non si possono più costituire RSA.

Il passaggio da RSA a RSU può avvenire solo se definito unitariamente dalle Confederazioni firmatarie del 31 maggio e, per le aziende in cui non esista alcuna forma di rappresentanza, sulla base della decisione di Organizzazioni che rappresentino il 50% + 1 della rappresentanza a livello nazionale.

La elezione delle RSU avviene proporzionalmente, senza più la riserva di 1/3 e, in caso di cambio di Organizzazione Sindacale, il membro della RSU decade dall'incarico.

- g) Le clausole di raffreddamento e le sanzioni in caso di inadempienze saranno determinate dai contratti collettivi nazionali.

In attesa di tali norme viene definita una procedura arbitrale transitoria che determina se esiste inadempimento e non rispetto dei contenuti, ai vari livelli, e quali misure prevedere.

- h) Il Testo Unico è un accordo aperto, cioè sottoscrivibile dalle altre Organizzazioni Confederali ma a condizione che sia assunto nella sua interezza e quindi anche con l'Accordo del 28 giugno 2011 e con quello del 31 maggio 2013.

oooooooooooooooooooo

Il complesso di questi punti definisce un sistema organico che regola la rappresentanza ed i meccanismi di contrattazione.

Se si estenderà a tutte le controparti avrà criteri di generalità ampie, stante il fatto che più dell'80% dei lavoratori è coperto da CCNL sottoscritti dalle Organizzazioni datoriali.

In questa logica di apertura a tutti i soggetti e di generalità di copertura del mondo del lavoro le intese raggiunte rendono superflua una regolamentazione per via legislativa che introdurrebbe elementi difformi rispetto alla evoluzione della materia nel nostro Paese.

Le Parti hanno dimostrato grande responsabilità e la maturità di regolamentare in maniera autonoma i loro rapporti, non in una logia non tutto interna ma puntando a dare semplicità e certezza alla conclusione dei contratti.

E' anche, in una società che fatica a trovare punti di intesa, un concreto contributo di rilancio della situazione economica e sociale del Paese.