



Lega Nazionale
delle Cooperative e Mutue

Alle Associazioni Nazionali di Settore
Alle Legacoop Regionali e Territoriali

Loro Sedi

Ufficio Politiche del Lavoro,
Relazioni Industriali e Previdenza

Roma, 19 settembre 2013
Prot. 46

Oggetto: *Accordo Interconfederale sulla rappresentanza tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL*

Ieri sera è stato siglato l'accordo di cui in oggetto (vedi allegato).

L'intesa è stata raggiunta, analogamente a quanto concluso nel settore industriale privato, al fine di avere certezza dei soggetti legittimati, chiarezza nelle competenze delle sedi della contrattazione collettiva, affidabilità sull'attuazione di quanto concordato nelle sedi negoziali. La definizione di un simile accordo in termini unitari da parte dei Sindacati confederali rappresenta, senz'altro, un importante valore aggiunto anche a tale riguardo.

La natura delle regole individuate è strettamente di tipo pattizio e quindi impegna esclusivamente le organizzazioni cooperative e sindacali firmatarie, oltre, naturalmente, le loro articolazioni settoriali e territoriali. Va, peraltro, evidenziato come un simile accordo possa contribuire ad un percorso verso una legge sulla rappresentanza e sulla efficacia della contrattazione collettiva che fornisca una cornice normativa di maggiore certezza.

Per il sistema della contrattazione collettiva cooperativa si tratta certamente di un passo importante in quanto fornisce norme condivise di efficacia ed esigibilità delle risultanze contrattuali alle parti che ormai da decenni sono protagoniste di tale sistema, ponendo, in tal modo anche le basi per uno sviluppo di maggiore responsabilizzazione nelle stesse relazioni sindacali.

Con la firma dell'intesa, del resto, le 3 Centrali Cooperative e le 3 Organizzazioni Sindacali hanno concordato la ripresa del confronto su temi di particolare rilevanza quali la gestione dei rinvii alle parti sociali previsti dalla legge 142/01 (socio lavoratore) e la verifica sugli impianti di bilateralità nella cooperazione.

Per quanto concerne le specifiche previsioni dell'accordo si sottolineano, in prima istanza, i seguenti tratti caratterizzanti:

- **L'intesa** si avvale, ovviamente, di quanto è emerso dalla recente analoga vicenda industriale privata, compendiando in un unico accordo i due stadi negoziali privati del 28 giugno 2011 e del 31 maggio 2013.

Sono tuttavia presenti significativi elementi di originalità; in particolare:

- l'accordo contiene già procedure e regole condivise per eventuali successive adesioni da parte di altri soggetti sindacali o datoriali (vedi il successivo punto A.) perseguendo, così, l'obiettivo di una gestione delle regole concordate da una parte aperta ad altri soggetti sia sindacali che datoriali, seppur con modalità condivise, e dall'altra mirata a contrastare fenomeni di cooperazione spuria e di concorrenza sleale;
- relativamente alla contrattazione di secondo livello sono previste norme non solo per la contrattazione aziendale, ma anche per la contrattazione territoriale.

➤ **Punti di premessa dell'accordo:**

- vi è subito un chiaro riconoscimento dell'identità dell'impresa cooperativa;
- si ribadisce l'esigenza di un sistema di contrattazione regolato al fine di meglio garantire gli obiettivi di sviluppo e di rafforzamento del sistema produttivo e di miglioramento dell'occupazione e delle retribuzioni;
- si condivide l'esigenza che la contrattazione collettiva realizzi i principi dell'accordo valorizzando la specificità del lavorare in cooperativa e salvaguardando la competitività dell'impresa cooperativa;
- si ricorda il diritto di ogni lavoratore, dipendente o socio, di aderire ad associazioni sindacali e su tale presupposto "costituzionale" le parti si impegnano a riprendere il tavolo sui rinvii della legge 142/01. Si tratta di un tavolo che lavorò dal 2003 al 2007 e che venne sospeso per difficoltà di soluzione al nodo della rappresentanza sindacale del socio lavoratore connessa con l'esercizio dei diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori. Certamente l'impegno ripropone complessità anche concettuali, in relazione ad una figura di lavoratore assolutamente peculiare nel contesto complessivo del lavoro, che richiederanno approcci costruttivi e disponibilità da entrambe le parti.

➤ **A. Destinatari dell'accordo:**

Partendo dalla positiva esperienza sviluppata a partire dal congiunto Protocollo di Relazioni Industriali del 1990, si ipotizza che alle organizzazioni firmatarie possano successivamente aggiungersi, quali destinatari dell'intesa, altre organizzazioni sindacali, con sottoscrizione formale con le 3 Centrali Cooperative e previa verifica con i 3 Sindacati, o altre organizzazioni datoriali, con sottoscrizione formale con i 3 Sindacati e previa verifica con le 3 Centrali Cooperative.

Un'adesione, quindi, che ha filtri procedurali di "compatibilità", ma che comporta non solo il pieno rispetto di quanto previsto dall'intesa ma anche la rinuncia ad eventuali accordi che ne violino il contenuto, nonché a contratti collettivi con costi inferiori a quelli sottoscritti dalle parti firmatarie dell'intesa. Si ripropone, così, quella chiara e netta convergenza delle 3 Centrali Cooperative e dei 3 Sindacati Confederali contro il dumping contrattuale e la cooperazione spuria già sancita dall'Accordo del 31 maggio 2007 e dal Protocollo Cooperazione del 10 ottobre dello stesso anno con i Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico.

➤ **B. Contrattazione Collettiva Nazionale di Categoria:**

2. Misurazione della rappresentatività

- è una delle principali innovazioni introdotte in quanto viene definito un criterio ed una procedura di misura della rappresentatività delle organizzazioni sindacali con conseguenze (vedi successivo punto 3.) sulla stessa abilitazione per le organizzazioni sindacali alla partecipazione al negoziato contrattuale nonché sulla efficacia generale ed esigibilità del contratto;
- i due parametri per la misurazione sono il numero di deleghe per la riscossione dei contributi sindacali ed i voti ottenuti nella elezione delle RSU (nei casi di presenza di RSA invece di RSU oppure di assenza di rappresentanze aziendali, si terrà conto soltanto del dato relativo alle deleghe sindacali). Per ognuno dei parametri ogni organizzazione sindacale otterrà un valore percentuale relativo alle proprie quote (propri iscritti sulla totalità degli iscritti e propri voti sulla totalità dei votanti). La media semplice tra queste due percentuali determinerà il valore di rappresentatività dell'organizzazione sindacale;
- per ottenere questa serie di dati si dovrà mettere a regime un sistema di rilevazione alquanto complesso ed impegnativo, sullo sviluppo del quale sarà data, ovviamente, sollecita informazione. In sintesi si prevede :

- per le deleghe sindacali l'INPS fornirà, a seguito di convenzione con le parti stipulanti il CCNL e tramite una nuova apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), il dato certificato delle adesioni e lo comunicherà al CNEL;
- per i voti per le RSU la raccolta dei dati dovrà essere realizzata dalle parti tramite appositi organismi a livello regionale e successiva comunicazione al CNEL.
- Il CNEL per ogni ambito contrattuale procederà, quindi, al calcolo delle risultanze di rappresentatività per ogni organizzazione sindacale aderente alle parti firmatarie dell'accordo interconfederale o alle confederazioni successivamente aderenti.

3. Titolarità ed efficacia della contrattazione

- potranno partecipare al negoziato per il CCNL le organizzazioni sindacali che avranno ottenuto un dato di rappresentatività, come sopra definito, non inferiore al 5%;
- ogni organizzazione sindacale dovrà avere un proprio regolamento sulle modalità di definizione della piattaforma, sulla propria delegazione trattante e sulle relative attribuzioni;
- e' sollecitata la presentazione di piattaforme unitarie ed in caso contrario il negoziato si avvierà sulla base della piattaforma presentata da sindacati con rappresentatività complessiva almeno del 50% +1;
- i CCNL sottoscritti, previa consultazione certificata dei lavoratori a maggioranza semplice (con modalità che dovranno essere stabilite dalle organizzazioni sindacali di categoria), da organizzazioni sindacali con una rappresentatività complessiva di almeno il 50%+1 saranno efficaci ed esigibili e il rispetto delle procedure introdotte dall'accordo interconfederale comporta l'applicazione generalizzata ai lavoratori e la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie dell'accordo interconfederale (e ciò indipendentemente dall'essere sottoscrittori dell'accordo contrattuale o meno).

I rinnovi contrattuali produrranno, quindi, degli “*erga omnes*” pattizi e dei vincoli di coerenza delle parti a condizione che ottengano adesioni con una rappresentatività di maggioranza assoluta, siano oggetto di strumenti di consultazione democratica dei lavoratori e mostreranno il rispetto delle procedure previste. Si tratta, senz'altro, di una grossa innovazione nel sistema contrattuale italiano con

l'evidente obiettivo di dare certezza applicativa agli accordi contrattuali.

A tal fine è inoltre previsto che i CCNL dovranno prevedere clausole e procedure di raffreddamento nonché le conseguenze di eventuali inadempimenti.

- ad ulteriore sostegno della effettiva applicazione dell'accordo interconfederale le parti firmatarie si impegnano, coinvolgendo con medesimo impegno le proprie articolazioni, al rispetto di quanto concordato con l'accordo interconfederale, nonché a monitorarne l'attuazione e a definire modalità di definizione delle controversie.

4. R.S.U.

- Viene ribadito, così come previsto dall'accordo interconfederale del 13/09/94 tra le 3 Centrali Cooperative e le 3 Confederazioni Sindacali (per il quale è inserito un impegno a renderlo coerente con le novità introdotte dall'accordo sulla rappresentanza), che ogni organizzazione che partecipa alle elezioni delle RSU rinuncia alla costituzione di RSA così come a costituire RSA nelle realtà ove siano state o vengano costituite RSU;
- il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire solo a seguito di definizione unitaria delle categorie aderenti alle confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale sulla rappresentanza. E' auspicabile che questo passaggio sia celere anche per le conseguenze che la presenza di RSU o di RSA comporta ai sensi della successiva lettera E;
- le RSU, la cui durata rimane fissata in 3 anni, alla loro scadenza dovranno essere rinnovate entro 6 mesi e saranno rinnovate tramite voto proporzionale, superando, quindi, la riserva del terzo dei componenti tali RSU a favore dei firmatari dei CCNL, finora prevista dall'art. 2 e dall'art. 26 del citato accordo interconfederale cooperativo del 1994;
- e' infine prevista la decadenza da componente di RSU per quel componente che cambi appartenenza sindacale, affermando, quindi, un principio di coerenza non presente nell'accordo del 1994.

➤ **C. Contrattazione Collettiva di Secondo Livello:**

In questa sezione dell'accordo vengono affermati alcuni principi per la contrattazione di secondo livello, per la quale, nelle successive lettere D ed E, verranno specificate ulteriori previsioni a seconda che si tratti di contrattazione di secondo livello territoriale o aziendale.

- le parti ribadiscono che la contrattazione collettiva di secondo livello si esercita per quelle materie ad essa delegate, in tutto o in parte, dal CCNL o dalla legge. Si conferma, quindi, l'assetto principale della contrattazione come configurato sostanzialmente sino dal Protocollo del 23 luglio del 1993, ma in tale assetto ai successivi punti 3 e 4 della sezione in questione si introduce, con firma unitaria delle 3 Confederazioni Sindacali, una rilevante potestà regolata del secondo livello contrattuale di "derogare" o, meglio, di "modificare" norme del CCNL.
- questa potestà viene prevista in due diverse situazioni cui corrispondono anche ambiti di possibile intervento di ampiezza diversa cioè :
 - in termini strutturali (punto 3) e secondo i limiti e le procedure a tal fine previsti nei CCNL, i contratti di secondo livello possono modificare, anche in via sperimentale e temporanea, *regolamentazioni* dei CCNL al fine di assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.
 - in termini "provvisori" (punto 4), in attesa della previsione in tal senso da parte dei CCNL, analoga capacità modificatoria è possibile per la gestione di situazioni di crisi o in presenza di investimenti al fine di favorire sviluppo economico ed occupazionale, ma limitatamente agli istituti del CCNL che disciplinano sostanzialmente aspetti organizzativi (la prestazione lavorativa, gli orari, l'organizzazione del lavoro) ed a condizione che :
 - I. i contratti siano conclusi con le rappresentanze sindacali attive in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria (siamo nel caso del secondo livello contrattuale in sede aziendale);
 - II. con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria (caso di secondo livello in sede territoriale).
In tale ultimo caso, tuttavia, le previsioni non produrranno effetti per quelle imprese dove siano attive rappresentanze sindacali, per le quali sarà possibile procedere secondo quanto previsto al punto I. Si tratta di un'eccezione alla regola della sede del secondo livello per la quale le Organizzazioni Sindacali hanno insistito fermamente e sulla quale in conclusione abbiamo convenuto in considerazione anche della richiamata provvisorietà attuativa.

- in ogni caso le intese modificative esplicano efficacia generale (punto 5) per tutto il personale così come indicato rispettivamente nelle successive lettere D (contrattazione di secondo livello in sede territoriale) ed E (contrattazione di secondo livello in sede aziendale);
- le parti firmatarie, infine, convengono (punto 2) che le clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione di secondo livello sono da considerarsi vincolanti per le organizzazioni sindacali, ma non per i singoli lavoratori. In tal modo le parti hanno voluto impedire ogni possibile disputa interpretativa quale quella emersa a seguito del noto accordo di Pomigliano.

➤ **Contrattazione Collettiva in Sede Territoriale**

- le regole concordate (punto 1 e 2) traslano alla sede territoriale i principi basilari di efficacia e di esigibilità della contrattazione già individuati per la contrattazione nazionale (nell'ambito della quale saranno peraltro definite titolarità, competenze, tempistiche, procedure per tale sede di secondo livello) e cioè:
 - i contratti approvati da associazioni sindacali territoriali che complessivamente possiedano, con riferimento all'anno precedente a quello di stipula del contratto, una rappresentatività di almeno il 50% +1 sono efficaci per tutto il personale e sono vincolanti per tutte le associazioni territoriali espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'accordo sulla rappresentanza o che vi hanno successivamente aderito.
 - i medesimi contratti territoriali dovranno altresì ricevere l'approvazione a maggioranza semplice nell'ambito di una consultazione certificata dei lavoratori le cui modalità saranno definite dalle categorie sindacali nazionali e comunicate alle parti cooperative in occasione del rinnovo del CCNL preventivamente alla sottoscrizione dello stesso.
- anche nel caso in questione si premiano, in termini di efficacia generale e di esigibilità per le parti, quelle contrattazioni che avranno requisiti di rappresentatività di maggioranza assoluta per le organizzazioni sindacali stipulanti e di maggioranza semplice nella consultazione dei lavoratori; trattandosi di un impianto da realizzare in termini articolati sul territorio nazionale le parti si sono riservate di effettuare una valutazione successiva alla luce di problematiche che potranno emergere nella implementazione (quali, ad esempio,

difficoltà nell'esatta individuazione della popolazione di imprese e lavoratori interessata da un contratto collettivo territoriale).

➤ **E. Contrattazione Collettiva in Sede Aziendale**

I contratti aziendali sono efficaci per tutto il personale e vincolano tutte le organizzazioni sindacali attive nell'impresa se:

- approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU (punto 1)
- approvati (punto 2) da RSA (la cui durata in carica sarà di 3 anni analogamente alle RSU) che complessivamente, nell'anno precedente alla stipula dell'accordo, raccolgano la maggioranza delle deleghe sindacali sempre che da una delle organizzazioni sindacali, espressione delle firmatarie dell'accordo sulla rappresentanza, oppure da almeno il 30% dei lavoratori dell'impresa non venga chiesto, entro 10 giorni dalla stipula del contratto, di svolgere un referendum tra tutti i lavoratori dell'impresa. Per respingere l'intesa contrattuale il referendum deve ottenere la partecipazione di almeno la maggioranza assoluta dei lavoratori ed il voto in tal senso della maggioranza semplice dei votanti.

Le due diverse normative dimostrano chiaramente la rilevanza, ai fini dell'efficacia attuazione delle intese contrattuali, assegnata al coinvolgimento democratico dei lavoratori, che, nel caso della presenza di RSU, è già garantito dal processo elettorale delle RSU, mentre, nel caso di RSA (rappresentanza sindacale prevista dallo Statuto dei Lavoratori, ma tema di crescente dibattito anche per effetto della recente sentenza della Corte Costituzionale) diviene dirimente laddove vi siano divergenze tra organizzazioni sindacali o espressioni rilevanti di dissenso direttamente da parte dei lavoratori.

➤ **F. Dichiarazioni conclusive**

- viene ribadita dalle parti l'importanza di sostenere lo sviluppo della contrattazione collettiva di secondo livello anche incrementando e rendendo strutturali le incentivazioni fiscali e contributive per tale livello contrattuale;
- riaffermando la propria competenza nell'ambito della contrattazione collettiva, le parti confermano il reciproco impegno ad attenersi ad ogni livello alle norme definite dall'accordo.

➤ **Allegato all'accordo**

Richiamando le finalità principali dell'intesa e una "prassi affermata di lavoro comune a livello interconfederale e delle rispettive federazioni ed associazioni settoriali ai vari livelli, da salvaguardare ed ulteriormente migliorare" le parti, dandosi atto della "volontà comune di consolidare e rendere ancora più efficace il sistema di relazioni sindacali":

- intendono, in buona sostanza, evitare che loro articolazioni (categoriali e territoriali) risultino escluse dalle sedi negoziali di tale sistema;
- si impegnano, in caso di adesione di altri soggetti allo stesso sistema, ad effettuare congiuntamente le verifiche preventive di cui alla lettera A dell'accordo.

Con i migliori saluti.

Il Responsabile
Carlo Marignani

