Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie 27 luglio 1994

Premessa
Il presente Accordo assume la disciplina generale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993.
Esso soddisfa l'esigenza di darsi un quadro di regole certe ed esigibili cui tutti, in una situazione di "pluralismo" sindacale quale l'attuale, devono riferirsi, in ordine alla elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie ed alla legittimazione a concludere contratti collettivi in rappresentanza di tutte le aziende ed i lavoratori interessati.
L'andamento occupazionale nel terziario privato e la diffusione dell'occupazione richiedono una svolta culturale, contrattuale ed organizzativa necessaria per far fronte alle nuove problematiche che si pongono.
In questa stessa ottica le parti si adopereranno per disciplinare, in occasione del prossimo rinnovo dei contratti collettivi nazionali, l'adozione di meccanismi preventivi di conciliazione capaci di agevolare la soluzione delle controversie concernenti l'interpretazione, l'applicazione ed il rinnovo degli accordi collettivi.

Art. 1
Il presente accordo vale quale disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, per effetto di quanto previsto dal Protocollo sottoscritto il 23 luglio 1993 tra il Governo e le parti sociali.

Parte Prima
Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.)

Art. 2 - Ambito ed iniziativa per la costituzione
Nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, puo' darsi luogo alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie, sulla base di liste presentate ad iniziativa delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23 luglio 1993, nonché del presente accordo e del CCNL applicato.
Hanno altresì potere d'iniziativa a presentare liste le associazioni, diverse dalle organizzazioni sindacali suddette, purché formalmente costituite in sindacato con un proprio statuto ed atto costitutivo, ed a condizione che: a) raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto; b) accettino espressamente e formalmente il contenuto del presente accordo.

Art. 3 - Designazione liste
FILCAMS, FISASCAT E UILTUCS si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della federazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

Art. 4 - Composizione delle R.S.U.
Alla costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si procede per due terzi dei seggi mediante elezione a scrutinio segreto, da parte di tutti i lavoratori aventi diritto al voto tra liste concorrenti alla competizione elettorale.
La parte riferita al rimanente terzo viene assegnata alle liste presentate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CCNL applicati, ed alla sua copertura si procede in proporzione ai voti ricevuti nei due terzi.

Art. 5 – Attribuzione dei seggi
Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito - secondo il criterio proporzionale puro - in relazione ai voti conseguiti dalle liste concorrenti.
La quota del residuo terzo dei seggi sarà attribuita in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 4, 2° comma, del presente accordo.
Qualora due o più liste ottengano lo stesso numero di preferenze e, attraverso il sistema di calcolo non sia possibile attribuire il seggio o i seggi, si procederà al ballottaggio con nuova votazione nel collegio elettorale e risulterà attribuito il/i seggio/i alla/e lista/e che avrà/avranno ottenuto il maggior numero di voti in base al criterio di cui al primo comma.
Qualora due o più candidati della stessa lista ottengano lo stesso numero di voti di preferenza, la designazione sarà data al candidato che abbia maggiore anzianità di iscrizione al sindacato presso l'azienda.
Ove una delle tre federazioni confederali che abbia partecipato alla competizione elettorale non abbia un proprio rappresentante nella R.S.U., alla stessa è riconosciuto il diritto di partecipare all'attività sindacale

aziendale con propri dirigenti esterni; possibilità comunque riconosciuta ad ogni Organizzazione Sindacale firmataria del CCNL applicato e che abbia propri esponenti in seno alle R.S.U..

Art. 6 - Composizione delle liste

Le federazioni FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS saranno impegnate, compatibilmente con le peculiari caratteristiche dei settori interessati, a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali nei collegi elettorali.

Nella composizione delle liste sarà perseguita un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Organizzazioni Sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Art. 7 - Numero dei componenti R.S.U.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto b) (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

a) 3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;

b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;

c)3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b).

In fase di prima applicazione e comunque per un periodo non superiore alla vigenza del presente accordo, il numero dei componenti le R.S.U. sarà determinato a titolo sperimentale nel seguente modo:

a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;

b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;

c)6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 120 dipendenti;

d) 8 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 121 a 200 dipendenti;

e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;

f) 11 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;

g) 13 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 900 dipendenti;

h) 15 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 901 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S. U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Le parti si incontreranno alla scadenza del presente accordo per verificare l'opportunità della riconferma della fase sperimentale di cui al secondo comma.

Art. 7 – Bis

Fermo restando quanto previsto dal successivo art. 8 e ai sensi dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i componenti delle R.S.U. hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto al comma precedente spetta almeno a:

a)3 componenti per la R.S. U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti,

b)3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti,

c)3 componenti ogni 500 ofrazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b),

salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi, eventualmente stipulati in epoca successiva all'entrata in vigore del presente accordo.

In ciascuna unità produttiva non possono essere superati i limiti previsti dal precedente comma per il contemporaneo esercizio del diritto ai permessi, per l'espletamento del mandato.

Art. 8 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R.S.A. e dei Cd.A., laddove previsti dai contratti collettivi, nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dai CCNL (o accordi collettivi di diverso livello) in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

FILCAMS - FISASCAT e UILTUCS convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore.
Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene cosi' ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS tramite la R.S.U..

Art. 9 - Compiti e funzioni
FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati categoriali e delle confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni FILCAMS, FISASCAT, UILTUCS, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL nonche' in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria. Poiche' esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone percio' il coordinamento con i livelli esterni della organizzazione sindacale.

Art. 10 - Durata e sostituzione nell'incarico
I componenti della R.S.U. restano in carica 36 mesi e possono essere rieletti nelle successive elezioni.
La R.S.U. uscente, provvederà ad indire le elezioni, mediante comunicazione da affiggere negli appositi spazi riservati all'attività sindacale che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla direzione aziendale.
Le elezioni di rinnovo dovranno avvenire entro i 30 giorni precedenti la data di scadenza di 36 mesi.
In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Entro un periodo di 30 giorni dalla scadenza dei 36 mesi si indicono le elezioni per il rinnovo delle R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dal presente accordo e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate.
Trascorso tale termine la R. S. U. si considera automaticamente decaduta.
In caso di dimissioni di un componente la R. S.U., lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.
Le dimissioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza delle R.S.U., con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 11- Revoca delle R.S.U.
A maggioranza assoluta (50% + 1) del collegio elettorale i lavoratori possono revocare il mandato a componenti o alla totalità delle R.S.U.. La revoca deve essere formalizzata con voto a scrutinio segreto in assemblea, ove partecipino almeno i due terzi dei lavoratori del collegio interessato. La convocazione dell'assemblea del collegio nei limiti del monte ore previsto dai CCNL deve essere richiesta da non meno di 1/3 dei lavoratori componenti il medesimo collegio.

Art. 12 - Clausola di salvaguardia
Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o Cd.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A, precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U..

Parte Seconda
Disciplina della elezione della R.S.U.

Art. 1 - Validità delle elezioni - Quorum
Le Organizzazioni Sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS stipulanti il presente accordo si impegnano, entro i tre mesi successivi alla stipula dello stesso, a comunicarsi vicendevolmente le nomine delle R.S.A. ed a favorire la più ampia partecipazione dei lavoratori alle prime elezioni per le R.S.U. mediante una adeguata campagna di informazione.
Per la validità delle elezioni è necessario che abbiano preso parte alla votazione il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la Commissione elettorale e le Organizzazioni Sindacali assumeranno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 2 -Elettorato attivo e passivo
Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati ed i quadri non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.
Ferma restando l'eleggibilità degli operai, degli impiegati e dei quadri non in prova in forza all'unità produttiva possono essere candidati nelle liste elettorali anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.
I CCNL dei settori regoleranno limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo di particolari fattispecie di lavoratori non a tempo indeterminato (es. lavoratori stagionali).
Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri del Comitato elettorale.

Art. 3 - Presentazione delle liste
Le Organizzazioni Sindacali che intendono concorrere alle elezioni, purchè in possesso dei requisiti richiesti dal presente accordo all'art. 2, Prima Parte, devono presentare le liste dei candidati al Comitato elettorale, almeno dieci giorni prima della data fissata per le elezioni.
Il Comitato elettorale avrà cura di portare a conoscenza dei lavoratori le liste dei candidati mediante affissione negli appositi spazi riservati all'attività sindacale.

Art. 4 - Comitato elettorale
Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituito un Comitato elettorale. Per la composizione dello stesso ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 5 - Compiti del Comitato elettorale
Il Comitato elettorale ha il compito di:
a) ricevere la presentazione delle liste;
b) immediatamente dopo la sua completa costituzione, deliberare su ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste ai requisiti previsti dal presente accordo;
c)verificare la valida presentazione delle liste;
d) costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
e) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
f) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
g) proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 6 - Scrutatori
E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati. La designazione degli scrutatori deve essere effettata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 7 - Segretezza del voto
Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 8 - Schede elettorali
La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro presentazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto. La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 9 - Preferenze
L'elettore puo' manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito,

ovvero scrivendo il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 10 - Modalità della votazione
Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dal Comitato elettorale, previo accordo con la direzione aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, assicurando il normale svolgimento dell'attività aziendale. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto. Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno otto giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 11 - Composizione del seggio elettorale
Il seggio è composto dagli scrutatori di cui all'art. 6 e da un Presidente, nominato dal Comitato elettorale.

Art. 12 - Attrezzatura del seggio elettorale
A cura del Comitato elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 13 - Riconoscimento degli elettori
Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 14 - Compiti del Presidente
Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco dei votanti, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 15 - Operazioni di scrutinio
Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva. Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente di seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc ...) - al Comitato elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.
Il Comitato elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico plico tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il plico sigillato, dopo la definitiva convalida delle R.S.U., sarà conservato secondo accordi tra il Comitato elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e cio' almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato del Comitato elettorale e di un delegato della direzione.

Art. 16 - Ricorsi al Comitato elettorale
Il Comitato elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti del Comitato stesso.
Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma ed il Comitato ne dà atto nel verbale di cui sopra.
Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, il Comitato elettorale deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuto.
Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso sempre a cura del Comitato elettorale, alla associazione imprenditoriale territoriale, che a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 17 - Comitato dei garanti

Contro le decisioni del Comitato elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS. presentatrici delle liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.
Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 18 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.
La nomina, a seguito di elezione di componenti della R.S.U. , una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS.

Art. 19 - Adempimenti della Direzione aziendale
La Direzione aziendale metterà a disposizione del Comitato elettorale l'elenco dei dipendenti, previa richiesta da inviare almeno 15 giorni prima delle votazioni, nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 20 - L'intervento della legge
A conclusione del presente accordo tra FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS e la Confcommercio, le parti, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinche eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Art. 20 Bis - Disposizioni varie
I membri del Comitato elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato dei garanti, qualora in forza all'unità produttiva, dovranno espletare i loro incarichi al di fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20 maggio 1970, n. 300.
Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti delle R.S.A, e ora trasferite ai componenti le R.S.U. in forza del presente accordo.

Art. 21 - Clausole per la provincia autonoma di Bolzano
Il presente accordo è valido per tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano, nelle parti riguardanti i sindacati extra-confederali, in base all'art. 5 bis della legge 236/93.

Art. 22 – Clausola finale
Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Accordo interconfederale 9 giugno 2004 per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES

Visto l'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;
- vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio economico europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;
- considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;
- considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;
- considerato che l'accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;
le parti in epigrafe riconoscono che
1. il presente accordo interconfederale costituisce attuazione, *ex* art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra Unice/Ueapme, Ceep e Ces di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;
2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;
3. l'accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;
4. l'applicazione dell'accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'accordo medesimo. Peraltro, nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.
Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe
concordano:

Art. 1
Definizione e campo di applicazione
1. Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.
2. Il presente accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

Art. 2
Carattere volontario
1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.
2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/Cee, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.
4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.
5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo *status* del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.
6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

Art. 3
Condizioni di lavoro
1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

Art. 4
Protezione dei dati
1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

Art. 5
Diritto alla riservatezza
1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/Cee relativa ai videoterminali.

Art. 6
Strumenti di lavoro
1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'istallazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

Art. 7
Salute e sicurezza

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/Cee, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

Art. 8
Organizzazione del lavoro
1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

Art. 9
Formazione
1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

Art. 10
Diritti collettivi
1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.
3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

Art. 11
Contrattazione collettiva
1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

Art. 12
Applicazione e verifica dell'accordo

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad Unice/Ueapme, Ceep e Ces circa l'attuazione in sede nazionale dell'accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a Cgil, Cisl, Uil, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

AVVISO COMUNE PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 8 OTTOBRE 2001, N. 86 CHE COMPLETA LO STATUTO DELLA SOCIETA' EUROPEA PER QUANTO RIGUARDA IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI del 2 marzo 2005 tra CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA, CONFCOMMERCIO, CONFSERVIZI E CGIL, CISL, UIL

Premessa

La Direttiva n. 2001/86 persegue l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle Società costituite in forma di Società Europea, secondo le modalità individuate dal Regolamento n. 2157/2001.

Con il presente Avviso comune le Parti intendono proporre al Governo e al legislatore italiano, nell'assolvimento degli obblighi previsti dal Trattato e dalla Direttiva, la posizione condivisa dalle Parti sociali in merito all'attuazione delle disposizioni della Direttiva ed alla formulazione del testo di legge di recepimento della stessa, nella piena valorizzazione del metodo concertativo e dell'autonomia collettiva.

Le parti firmatarie del presente Avviso raccomandano al Governo ed al Parlamento l'adozione di adeguati provvedimenti legislativi volti a consentire modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea coerenti con gli obiettivi della Direttiva stessa.

Sulla conformità dei provvedimenti legislativi in essere alla Direttiva 2001/86 le parti ritengono che l'adozione di eventuali iniziative debba essere preceduta dalla consultazione delle parti stesse.

Articolo 1 Oggetto

1. Il presente Avviso comune disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (Società Europea, in seguito denominata "SE"), di cui al Regolamento (CE) n. 2157/2001, recependo i contenuti della Direttiva 2001/86/CE.

2. A tal fine le parti indicano modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SE, conformemente alla procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a ~~5~~ 6 o, nelle circostanze di cui all'articolo ~~6~~ 7, a quella prevista nell'allegato.

Articolo 2 Definizioni

1. Ai fini del presente Avviso comune si intende per:

a) "SE", una società costituita conformemente al Regolamento (CE) n. 2157/2001;
b) "società partecipanti", le società partecipanti direttamente alla costituzione di una SE;
c) "affiliata" di una società, un'impresa sulla quale la società esercita un'influenza dominante ai sensi dell'articolo 3, commi da 2 a 7 del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, ivi definita come "controllata";
d) "affiliata o dipendenza interessata", l'affiliata o la dipendenza di una società partecipante, che è destinata a divenire affiliata o dipendenza della SE a decorrere dalla creazione di quest'ultima;
e) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 e successive modifiche o dei contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
f) "organo di rappresentanza", l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4 o conformemente alle disposizioni dell'Allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze situate nella Comunità e, ove applicabile, esercitare i diritti di partecipazione relativamente alla SE;
g) "delegazione speciale di negoziazione", la delegazione istituita conformemente all'articolo 3 per negoziare con l'organo competente delle società partecipanti le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE;
h) "coinvolgimento dei lavoratori", qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società;
i) "informazione", l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SE, sui problemi che riguardano la stessa SE e qualsiasi affiliata o dipendenza della medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un singolo Stato membro, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SE;
j) "consultazione", l'apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SE, con tempi,

modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste dall'organo competente - un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all'interno della SE;

k) "partecipazione", l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:
    1. il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o
    2. il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società e/o di opporvisi.

Articolo 3 Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione

1. Quando gli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SE, non appena possibile dopo la pubblicazione del progetto di fusione o creazione di una holding o dopo l'approvazione di un progetto di costituzione di un'affiliata o di trasformazione in una SE, essi prendono le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità e il numero di lavoratori delle società partecipanti, delle affiliate o dipendenze interessate, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle società sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.

2. A tal fine è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle società partecipanti e delle affiliate o dipendenze interessate, secondo gli orientamenti in appresso:

a) in occasione dell'elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire:
    1) che tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri. Tali membri, nella misura del possibile, devono comprenderne almeno uno che rappresenti ciascuna società partecipante che ha lavoratori. Dette misure non devono comportare un aumento del numero complessivo dei membri;
    2) che, nel caso di una SE costituita mediante fusione, siano presenti altri membri supplementari per ogni Stato membro in misura tale da assicurare che la delegazione speciale di negoziazione annoveri almeno un rappresentante per ogni società partecipante che è iscritta e ha lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati in tale Stato membro e della quale si propone la cessazione come entità giuridica distinta in seguito all'iscrizione della SE se:
    - il numero di detti membri supplementari non supera il 20 % del numero di membri designati in virtù del punto 1) che precede; e
    - la composizione della delegazione speciale di negoziazione non comporta una doppia rappresentanza dei lavoratori interessati;
    3) che, nel caso di cui al punto 2) che precede, se il numero di tali società è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili conformemente al primo comma, detti seggi supplementari siano attribuiti a società di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati;

b) in fase di prima applicazione i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati, tra i componenti le rappresentanze sindacali (RSU/RSA), dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti. Tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o dipendenza interessata;

c) ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle società partecipanti determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o di detta impresa alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

3.La delegazione speciale di negoziazione e gli organi competenti delle società partecipanti determinano, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE. A tal fine, gli organi competenti delle società partecipanti informano la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE, sino all'iscrizione di quest'ultima.

4. Fatti salvi i commi 7, 8 e 9 la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purché tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è

composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri,

a) nel caso di una SE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25% del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti, o
b) nel caso di una SE da costituire mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata, se la partecipazione comprende almeno il 50 % del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti.

5.Per "riduzione dei diritti di partecipazione" si intende una quota dei membri degli organi della SE ai sensi dell'articolo 2, lettera k), inferiore alla quota più elevata esistente nelle società partecipanti.

6. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali di livello comunitario, di assisterla nei lavori. Tali esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario. La delegazione speciale di negoziazione può decidere di informare dell'inizio dei negoziati i rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali esterne.

7. La delegazione speciale di negoziazione può decidere a maggioranza, quale specificata in appresso, di non aprire negoziati o di porre termine a negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori che vigono negli Stati membri in cui la SE annovera lavoratori. Tale decisione interrompe la procedura per la conclusione dell'accordo menzionato all'articolo 4. Qualora venga presa tale decisione, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

8. La maggioranza richiesta per decidere di non aprire o di concludere i negoziati è composta dai voti di due terzi dei membri che rappresentano almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri.

9. Nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, il comma 7 non si applica se la partecipazione è prevista nella società da trasformare.

10. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 % dei lavoratori della SE, delle affiliate e dipendenze, o dei loro rappresentanti, non prima che siano trascorsi due anni dalla decisione anzidetta, a meno che le parti convengano di riaprire i negoziati ad una data anteriore. Se la delegazione speciale decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto alcun accordo, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

11. Le spese relative al funzionamento della delegazione speciale di negoziazione e, in generale, ai negoziati sono sostenute dalle società partecipanti, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, le società partecipanti sostengono le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. l).

12. Le parti invitano il legislatore ad adottare opportune norme relative al sostegno delle attività di funzionamento della delegazione speciale di negoziazione, nonché delle attività formative rivolte ai membri ed esperti della delegazione stessa e degli organi competenti delle società partecipanti.

Articolo 4 Contenuto dell'accordo

1. Gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione negoziano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo il comma 4, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato tra gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione, determina:

a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;
b) la composizione, il numero di membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SE nel quadro dei dispositivi di informazione e di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue affiliate e dipendenze;
c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;
d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;
e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, la SE sostiene le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. l);
f) se, durante i negoziati, le parti decidono di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione anziché un organo di rappresentanza, le modalità di attuazione di tali procedure;
g) nel caso in cui, durante i negoziati, le parti decidano di stabilire modalità per la partecipazione dei lavoratori, il merito di tali modalità compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE che l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i

rappresentanti dei lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori, nonché i loro diritti;

h) la data di entrata in vigore dell'accordo, la durata, i casi in cui l'accordo deve essere rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo.

3.L'accordo non è soggetto, tranne disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell'allegato.

4.Fatto salvo l'articolo 13, comma 3, lettera a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, l'accordo prevede che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella società da trasformare in SE.

Articolo 5 Durata dei negoziati

1. I negoziati iniziano subito dopo la costituzione della delegazione speciale di negoziazione e possono proseguire nei sei mesi successivi.

2. Le parti possono decidere di comune accordo di prorogare i negoziati oltre il periodo di cui al comma 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

Articolo 6 Legge applicabile alla procedura di negoziazione

1. La legislazione applicabile alla procedura di negoziazione è quella vigente nello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della costituenda SE. La SE registrata in Italia ha l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

Articolo 7 Disposizioni di riferimento

1. Le disposizioni di riferimento previste dall'allegato trovano applicazione dalla data di iscrizione della SE nel registro delle imprese:

a) qualora le parti decidano nel corso dei negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SE;

b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine previsto all'articolo 5, e

- l'organo competente di ciascuna delle società partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SE e di proseguire quindi con l'iscrizione della SE, e
- la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso, ai sensi dell'art. 3, comma 7, la decisione di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli stati membri in cui la SE annovera lavoratori.

2. Le disposizioni di riferimento previste dalla Parte terza dell'allegato si applicano soltanto qualora:

a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di direzione o di vigilanza si applichino ad una società trasformata in SE;

b) nel caso di una SE costituita mediante fusione:

1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 25 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o

2) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 25 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso;

c) nel caso di una SE costituita mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata:

1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 50 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o

2)anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 50 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso.

3. Se presso diverse società partecipanti esistevano più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SE. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle società partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del presente comma.

Articolo 8 Segreto e riservatezza

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non sono autorizzati a rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'organo competente della SE e delle società partecipanti. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.
2. Fermo restando il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti da specifiche disposizioni di legge, l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante situato nel territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SE (o, eventualmente, della società partecipante) o delle sue affiliate e dipendenze, o da arrecare loro danno.
3. Le parti invitano il legislatore a ricomprendere nella disciplina del presente articolo le SE che perseguono direttamente e fondamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni.
4. Quando applicano i commi 1, 2 e 3, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante esiga la riservatezza o non fornisca informazioni. Queste procedure possono includere dispositivi destinati a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 9 Funzionamento dell'organo di rappresentanza e procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori
1. L'organo competente della SE e l'organo di rappresentanza operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci. La stessa disposizione vale per la cooperazione tra l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione di questi ultimi.

Articolo 10 Tutela dei rappresentanti dei lavoratori
1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di controllo o di amministrazione della SE e che sono impiegati presso la SE, le sue affiliate/controllate o dipendenze o presso una società partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, delle stesse tutele e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi vigenti negli Stati membri in cui i rappresentanti dei lavoratori sono impiegati.

2. Per i rappresentanti di cui al comma 1 tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni ed il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni, nelle misure che saranno definite dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.
3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SE, nelle sue controllate o dipendenze e nelle società partecipanti.

Articolo 11 Sviamento di procedura
1.Le parti invitano il legislatore ad individuare discipline idonee, in tempi rapidi, ad impedire lo sviamento delle procedure di costituzione di una SE al fine di negare o privare i lavoratori dei diritti in materia di coinvolgimento.

Articolo 12 Sanzioni
1. Le parti sociali invitano il legislatore ad adottare sanzioni adeguate, applicabili in caso di violazione delle legge di trasposizione della Direttiva 2001/86 da parte della SE. Tali sanzioni debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Articolo 13 Relazione tra il presente Avviso comune e altre disposizioni
1. Qualora la SE sia un'impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi del d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa né alle sue affiliate. Tuttavia, qualora, conformemente all'articolo 3, comma 7, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74.
2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da

quelle del presente Avviso comune, non si applicano alle società costituite conformemente al Regolamento (CE) n. 2157/2001 e contemplate dal presente Avviso.

3. Il presente Avviso non pregiudica:

a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diversi da quelle del presente Avviso comune, di cui godono i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, diversi dalla partecipazione agli organi della SE;

b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi societari diverse da quelle del presente Avviso comune di cui sono destinatarie le affiliate della SE.

Articolo 14 Disposizioni transitorie e finali

1.E' prevista la costituzione di una sede tecnica presso il Ministero del Lavoro, composta da membri nominati dalle parti sociali, preposta ad attività di osservatorio e monitoraggio dell'applicazione della Direttiva.

ALLEGATO DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO di cui all'articolo 7

Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1 e nei casi previsti all'articolo 7, è istituito un organo di rappresentanza conformemente alle seguenti norme:

a) l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori, congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di riferimento;

b)l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi nonché agli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 e successive modifiche o ai contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

c) qualora si verifichino modificazioni nella struttura organizzativa della SE:

1) con allocazione di una o più nuove unità locali situate in uno Stato membro che in precedenza non era coinvolto nella SE: i lavoratori di tale unità devono, nei termini previsti dalle norme nazionali, designare o eleggere un loro rappresentate nell'organo di rappresentanza dei lavoratori;

2) con soppressione di una o più unità locali presenti in uno Stato membro: i rappresentanti dei lavoratori delle unità locali di uno Stato membro decadono dall'organo di rappresentanza e l'organo stesso si ridetermina nella composizione risultante a seguito della avvenuta decadenza;

3) con alterazione della distribuzione dell'occupazione nell'ambito della SE, sue controllate o dipendenze per una quota pari ad almeno il 10% dell'occupazione totale del complesso di tale società: la rappresentanza dei lavoratori che operano nei singoli Stati membri deve essere modificata in relazione alle variazioni intervenute;

d) se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza può eleggere al suo interno un comitato ad hoc composto da almeno tre membri;

e) l'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno;

f) i membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando ad uno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri;

g) l'organo competente della SE è informato della composizione dell'organo di rappresentanza;

h) quattro anni dopo la sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate in conformità del presente allegato. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 4, si applicano *mutatis mutandis* gli articoli 3 (commi da 4 a 12), 4, 5, 6 e l'espressione "delegazione speciale di negoziazione" è sostituita da "organo di rappresentanza". Qualora al termine del negoziato non sia stato concluso alcun accordo, rimangono applicabili le disposizioni inizialmente adottate in conformità delle disposizioni di riferimento.

Parte seconda: Disposizioni di riferimento per l'informazione e la consultazione

1. Le competenze e i poteri dell'organo di rappresentanza istituito nella SE sono disciplinati dalle seguenti norme:

a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che esorbitano dai poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro;
b) fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera e), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, in tempo utile, e a tal fine di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SE. Le direzioni locali ne sono informate;
c) l'organo competente della SE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale degli azionisti;
d) la riunione di cui alla lett. b) verte in particolare sui seguenti aspetti della SE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi,
e) qualora si verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questo decide in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SE, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;
f) qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ad hoc, hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;
g) le riunioni di cui alla presente Parte seconda lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente;
h) prima delle riunioni con l'organo competente della SE, l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc, eventualmente allargato conformemente alla lettera f), può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;
i) fatto salvo l'articolo 8, i membri dell'organo di rappresentanza informano i rappresentanti dei lavoratori della SE e delle sue affiliate o dipendenze riguardo al contenuto e ai risultati della procedura di informazione e consultazione;
j) l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta;
k) nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei loro compiti, i membri dell'organo di rappresentanza hanno diritto a un congedo di formazione senza perdita di retribuzione;
l) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata. In particolare, la SE prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, le spese relative ai costi di un solo esperto, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

Parte terza: disposizioni di riferimento per la partecipazione

1. La partecipazione dei lavoratori alla SE è disciplinata dalle seguenti disposizioni:

a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, se le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applicavano anteriormente all'iscrizione, tutti gli elementi della partecipazione dei lavoratori continuano ad applicarsi alla SE. A tal fine, si applica *mutatis mutandis* la lettera b);
b) negli altri casi di costituzione di una SE i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze e/o il loro organo di rappresentanza sono autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o ad opporsi alla designazione di un numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE pari alla più alta quota applicabile nelle società partecipanti prima dell'iscrizione della SE;
c) se nessuna delle società partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SE, non vi è l'obbligo di introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori;
d) la ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori nei vari Stati membri o le modalità secondo cui i lavoratori della SE

possono raccomandare la designazione dei membri di detti organi od opporvisi sono decise dall'organo di rappresentanza in funzione della proporzione di lavoratori della SE impiegati in ciascuno Stato membro. Se i lavoratori di uno o più Stati membri non sono soggetti al criterio proporzionale, l'organo di rappresentanza designa uno dei membri dello Stato membro in questione, in particolare dello Stato italiano, laddove opportuno;

e) le parti invitano il legislatore ad affidare alla contrattazione collettiva la disciplina dei criteri di ripartizione dei seggi;

f) tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza nell'organo di vigilanza o, se del caso, di amministrazione, sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto.

Il giorno 10 dicembre 2009, tra

Confcommercio

Filcams

Fisascat

Uiltucs

È stato raggiunto, quale Premessa del Titolo TERZO del CCNL 18 luglio 2008, il seguente

ACCORDO SULLA GOVERNANCE E SUI CRITERI DI FUNZIONAMENTO DEGLI ENTI, ORGANISMI, ISTITUTI E FONDI BILATERALI PREVISTI DAL CCNL TDS

Premessa

Il sistema della bilateralità del Terziario è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che contrattuali, l' ente bilaterale nazionale, l' istituto bilaterale per la formazione dei quadri ed i fondi nazionali dedicati al welfare contrattuale per le loro diverse competenze di formazione, anche continua, assistenza sanitaria, previdenza complementare e gli enti bilaterali territoriali.

Ciò ha comportato, in assenza di un coordinamento preventivamente regolamentato una proliferazione di prassi talvolta difformi tra loro, con un coinvolgimento e una corresponsabilità delle parti sociali costitutive, frammentate e a volte senza una visione d'insieme.

Anche a fronte delle recenti novità legislative, si ravvisa l'esigenza di rivedere ruoli e compiti al fine di rendere maggiormente efficace e funzionale, anche nella percezione dei destinatari (aziende e dipendenti), la gestione delle prestazioni in capo ai diversi soggetti che compongono la bilateralità del settore.

Oggi, quindi, trascorsi quasi vent'anni di esperienza di bilateralità si pone la questione di una riforma organica e coordinata del sistema che si orienti secondo alcune fondamentali linee direttrici:

1. specializzare e razionalizzare il sistema della bilateralità, concentrando gli sforzi verso gli obiettivi prioritari, ottimizzando la gestione;

2. eliminare le attività non caratteristiche e improprie e le duplicazioni.

GOVERNANCE

sulla base della premessa le Parti individuano i seguenti ruoli e compiti:

A) Ruolo delle parti sociali

- definizione indirizzi strategici e gestionali per la bilateralità;
- verifica della conformità dell'attività degli Organi degli enti e fondi della bilateralità agli indirizzi strategici definiti;
- definizione delle regole per le nomine degli organi;
- Costituzione a livello nazionale di un Organo di confronto permanente tra le parti sociali sugli indirizzi strategici nella Bilateralità (6 componenti Confcommercio + 6 Componenti OOSS) denominato Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario, il cui funzionamento dovrà essere regolamentato con accordo e che farà parte integrante del CCNL Terziario.

B) Compiti degli Organi

- attuazione degli indirizzi definiti dalle parti sociali nell'ambito del confronto permanente sulla bilateralità;
- rendicontazione "politica" alle parti socie dell'attività svolta in relazione agli obiettivi definiti;
- Azioni per favorire lo sviluppo della bilateralità prevedendo un coordinamento delle attività svolte nei confronti delle Istituzioni.

C) Ruolo Ebinter e Enti bilaterali Territoriali (EBT)

L' Ente Nazionale realizza le attività proprie che a livello nazionale possono contribuire a valorizzare e finalizzare un sistema articolato sul territorio.

In particolare sono necessarie le seguenti azioni:

- Rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di Ebinter attraverso due direttrici:
  - strumento di monitoraggio e supporto dell'attuazione degli indirizzi delle parti sociali e dell'andamento gestionale
  - attività propria a livello Nazionale derivanti dalla contrattazione collettiva, dagli Statuti e dalle disposizioni di legge

- Ebinter adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali dallo Statuto, dalle normative di legge e dal presente protocollo.
- Ebinter si interfaccia con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli statuti e come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale.
- Ebinter assicurerà l'attività iniziale di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento secondo le scadenze di cui al successivo punto D).
- Adozione di schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli EBT, redatto secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli EBT provvederanno a trasmettere annualmente a Ebinter .
- Qualora le entrate di un EBT non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli statuti, lo stesso, su richiesta di Ebinter, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.
- EBINTER dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

D) Revisione statuti e regolamenti

Per la concreta realizzazione di quanto disposto dal terzo comma del successivo punto E, la Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario procederà alla revisione dell'attuale Statuto di EBINTER e dello Statuto tipo degli EBT, nonché degli Statuti degli altri Enti e Fondi nazionali entro il 28 febbraio 2010.

I predetti Enti e Fondi dovranno procedere all'approvazione dei nuovi Statuti entro il 30 aprile 2010 ed alla revisione dei relativi Regolamenti entro il 30 giugno 2010, in coerenza con quanto previsto dal presente Accordo.

CRITERI DI FUNZIONAMENTO

E) Regole generali

Le regole di funzionamento generali andranno previste negli statuti e sviluppate nei regolamenti dei diversi enti e fondi, con lo scopo di diffondere standard di qualità originati da buone prassi e assicurare criteri di efficacia, efficienza e trasparenza.

Tutti gli enti bilaterali, comunque denominati dovranno prevedere l'assemblea dei soci, costituita dai legali rappresentanti dei soci o loro delegati ed i relativi compiti.

Gli statuti-tipo sono allegati al contratto collettivo nazionale di cui fanno parte integrante, con l'obiettivo di rendere i principi e le norme in essi contenuti obbligatori e vincolanti per tutti gli statuti degli Enti/Fondi Nazionali e degli Enti Bilaterali Territoriali.

F) Criteri di Selezione e Professionalità – Gestione Risorse Umane

Si introducono requisiti diversi a seconda dei livelli di riferimento:

- <u>componenti degli organi esecutivo gestionali</u>:
  - requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) Dlgs 276/03;

- requisiti minimi di professionalità (esclusi organi assembleari): aver maturato esperienze professionali coerenti anche in organizzazioni sindacali e datoriali per almeno 24 mesi;

- posizioni direttive di struttura (direttori e, se previsti, vicedirettori):
  - requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) Dlgs 276/03;
  - necessità di titoli o esperienze professionali coerenti con l'attività del fondo/ente, maturate in ruoli di responsabilità per almeno 5 anni;

- personale di struttura
  - necessità di titoli di studio e/o esperienze pregresse coerenti con le mansioni da assegnare e conseguentemente con i livelli di inquadramento previsti;

- posizioni organizzative
  - previsione di funzionigramma da presentare in occasione della relazione annuale al bilancio alle parti socie al livello corrispondente che individuano e confermano i fabbisogni di risorse umane e gli eventuali cambiamenti organizzativi, che si rendano necessari nel funzionamento del Fondo.

Negli statuti ai vari livelli va prevista la sostituzione automatica di chi decade dagli organi a qualsiasi titolo o in caso di perdita dei requisiti di moralità di cui ai commi precedenti.

G) Consulenze e incarichi esterni

I Fondi e gli Enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili, degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente almeno tre offerte.

Per le prestazioni di servizi, i Fondi e gli Enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte tese a garantire la massima segretezza.

Nella valutazione delle offerte non dovrà essere necessariamente seguito il criterio del massimo ribasso, bensì una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa.

H) Compiti

I compiti degli Enti e dei Fondi sono esclusivamente quelli stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale nel rispetto delle Leggi e in conformità agli Statuti presenti nel CCNL di categoria, come definiti in conseguenza dei lavori della Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario, specificati alla precedente lettera D).

Qualora un Ente/Fondo intenda introdurre innovazioni che intervengono sulle finalità degli enti, quali l'introduzione di nuove prestazioni o la modifica di quelle esistenti, gli organi ne danno preventiva comunicazione alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario a livello nazionale, per una verifica di coerenza con le linee di indirizzo secondo le modalità e le tempistiche che saranno definite.

I) Ottimizzazione delle Gestioni

I Fondi adottano sistemi di benchmarking rispetto a soggetti che svolgono attività analoghe sul mercato di riferimento.

Gli Enti bilaterali prevedono forme di confronto comparativo dei parametri costi/benefici con riferimento a soggetti che erogano prestazioni analoghe a quelle gestite dagli enti medesimi.

Per gli Enti e i Fondi nazionali le informazioni sugli esiti del benchmarking vengono presentate in sede di relazione al bilancio.

Per gli Enti Territoriali lo Statuto tipo dovrà prevedere forme di periodicità di informazione all'organismo Direttivo almeno una volta l'anno.

Gli Enti e Fondi nazionali presenteranno il piano biennale o triennale delle attività.

L) Risorse e Bilanci – Pubblicità e Trasparenza

L'attività degli Enti e dei Fondi dovrà essere improntata alla massima efficacia impegnando le risorse disponibili prevalentemente per il finanziamento delle prestazioni previste dagli Statuti e dai regolamenti, secondo i seguenti criteri:

- adozione, in tutti i bilanci, di usuali criteri di contabilità analitica;
- evidenza delle voci in entrata e in uscita;
- evidenza analitica delle spese di funzionamento, individuando le spese di gestione, i costi del personale e i compensi degli organi, nel rispetto delle normative fiscali e contributive.

I bilanci degli Enti e Fondi nazionali sono certificati.

Viene predisposta a cura degli organi, in concomitanza con la redazione del bilancio consuntivo e del budget previsionale, una relazione annuale sull'andamento della gestione, anche rispetto agli obiettivi, e sull'andamento dell'attività in corso anche con riferimento alla quantità e qualità delle prestazioni rese, nonché alle verifiche effettuate periodicamente sulla soddisfazione misurata presso gli iscritti (dipendenti e aziende) rispetto ai vantaggi concreti e percepiti e al rispetto dei benchmark di riferimento.

Sono individuati i seguenti meccanismi per la pubblicità dei bilanci:

- gli Enti territoriali inviano ad Ebinter il bilancio e la relazione annuale di cui al precedente terzo comma;
- i Fondi o Enti nazionali inviano il bilancio certificato e la relativa documentazione alle Organizzazioni nazionali socie e alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario.

Ogni ente/fondo renderà noto alle parti sociali, alla Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario ed agli organi ai vari livelli il rapporto risorse/prestazioni/servizi,al fine di una valutazione complessiva che indichi il rapporto ottimale.

Gli statuti degli EBT dovranno prevedere, trascorsi 3 mesi dalla data di scadenza prevista per l'approvazione e l'invio dei bilanci:

- l'automatica decadenza degli organi;
- la nomina da parte del comitato esecutivo di Ebinter di un commissario ad acta con il compito di provvedere entro 3 mesi alla redazione del bilancio al fine di permettere alle Parti Sociali la ricostituzione dell'Ente.

M) Ebinter e Enti bilaterali Territoriali (EBT):

Si procede alla rivisitazione e implementazione di obiettivi e funzioni di Ebinter.

Ebinter adotta tutte le regole e le modalità di funzionamento previste per i fondi nazionali.

Ebinter si interfaccia con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività previsti negli statuti, come regolamentati dalla contrattazione collettiva nazionale.

Ebinter assicurerà l'attività iniziale di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento a partire dal 30 marzo 2010.

Viene previsto uno schema unico di bilancio tecnico e sociale e relative strumentazioni tecniche, da adottarsi da tutti gli EBT, secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli EBT provvederanno a trasmettere annualmente a Ebinter.

Qualora le entrate di un EBT non garantissero una sufficiente quantità di risorse per l'espletamento dei compiti previsti dagli statuti, lo stesso, su richiesta di Ebinter, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre Commissione paritetica per la Bilateralità del terziario un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali, previo parere vincolante della Commissione Paritetica per la Bilateralità del Terziario.

EBINTER dovrà predisporre annualmente una relazione, per le parti sociali, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio per le parti socie, sulla regolarità contributiva.

ACCORDO INTERCONFEDERALE

SULLA GOVERNANCE DELLA BILATERALITA'

il giorno 20 febbraio 2014,

TRA

CONFCOMMERCIO – IMPRESE PER L'ITALIA

e

CGIL

CISL

UIL

è stato raggiunto il seguente accordo quadro sulle linee e sui principi in materia di governance della bilateralità e funzionamento degli Enti e fondi bilaterali del terziario, della distribuzione e dei servizi.

PREMESSA

Nel corso degli ultimi venti anni, si è assistito ad un progressivo ampliamento dell'esperienza di bilateralità.

Molti sono i risultati positivi riscontrati in questi anni, ma occorre, ora, una fase di riorganizzazione, rilancio ed innovazione per favorire il passaggio ad una nuova stagione della bilateralità.

L'evoluzione della contrattazione e delle relazioni sindacali da un lato, la crisi economica e del mercato del lavoro dall'altro, richiedono un nuovo modo di fare ed essere bilateralità e welfare.

Le Parti intendono perseguire una seria politica di trasparenza nella gestione degli Enti/Fondi di origine contrattuale aventi natura bilaterale, in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Per le stesse ragioni, occorre perseguire l'obiettivo dell'efficienza massima dei Fondi/Enti strettamente legata alla loro capacità di funzionare secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati da adeguate professionalità.

Per quanto attiene alla sostenibilità futura, è evidente che questa è anche strettamente legata alla capacità di rendere attrattivi gli Enti ed i Fondi.

Le Parti condividono che la bilateralità è un'opportunità per le imprese e per i lavoratori e che la bilateralità stessa debba essere luogo di partecipazione e dialogo costruttivo e non sede di confronti negoziali.

Occorre procedere nell'attuazione dell'accordo di Governance 2009 sottoscritto dalle Federazioni di categoria e, nel contempo, implementarlo anche attraverso l'introduzione di previsioni che lo rendano maggiormente incisivo

PER TUTTO QUANTO PREMESSO

Le Parti,

nel confermare l'impegno e l'obiettivo di avere un welfare più efficace e soprattutto efficiente, in conformità ai principi di trasparenza, efficienza nel funzionamento e sostenibilità futura,

Convengono:

- che la fonte della bilateralità sono i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria;
- che la bilateralità deve essere lo strumento che, in conformità ai principi di buona gestione sopra richiamati, può realizzare un modello di welfare integrato e coordinato;
- di riconoscere le potenzialità della bilateralità di rappresentare un insieme di opportunità per le imprese e per i lavoratori e che la

bilateralità debba essere luogo di partecipazione e dialogo costruttivo e non sede di confronto negoziale;

- di assumere, tra gli altri, anche l'impegno di impedire la proliferazione di mini Enti/Fondi, basata sull'idea che ogni contratto debba produrre un Ente/Fondo, e di conseguenza perseguire l'obiettivo di una bilateralità come sistema maggiormente omogeneo.
- di sostenere il welfare contrattuale consolidato, anche alla luce delle necessarie masse critiche indispensabili alla sostenibilità futura di tale welfare;
- di favorire la volontà di comparti aderenti a Confcommercio a partecipare alla bilateralità ed al welfare consolidato nel sistema, senza modificare l'assetto costitutivo dei soci;
- di svolgere una azione comune sulle iniziative assunte da alcune istituzioni locali che si pongono come aggregatori, e in alcuni casi anche co-gestori, di welfare locale trasversale tra i settori economici, a potenziale danno di welfare contrattuale già esistente;
- di realizzare una netta separazione tra Indirizzo e Controllo mediante la costituzione di un apposito Comitato in capo ai Soci Costituenti, rispetto alla ordinaria gestione dei Fondi/Enti, prevedendo nell'accordo tra le Parti i temi che richiedono un esame e un parere preventivo vincolante da parte dei Soci Costituenti;
- che per tale ragione la carica di legale rappresentante dei Soci Costituenti sia incompatibile con la presenza negli Organi di gestione dei Fondi/Enti;
- che i designati dei Soci Costituenti presenti in un organo di gestione e gli incaricati anche in ruoli operativi nelle strutture non possano essere nominati in enti/fondi deputati a realizzare analoghe prestazioni a livello nazionale, e non debbano avere interessi in attività connesse con l'erogazione delle prestazioni e dei servizi degli stessi Fondi/Enti;

- che nell'ambito del processo di individuazione delle professionalità chiamate ad operare negli Enti/Fondi sia indispensabile procedere mediante criteri oggettivi che valorizzino esclusivamente le capacità e le competenze dei candidati;
- che vengano definite le modalità con cui i Soci Costituenti esprimono il proprio parere e le linee di indirizzo sulla revisione dell'assetto organizzativo dei Fondi nazionali, sia in termini di nuovi inserimenti sia per l'integrazione di compiti che comportino passaggi di livello/inquadramento;
- che nella gestione degli Enti/Fondi si adottino criteri di trasparenza, efficienza e sostenibilità, evidenziati nei bilanci/rendiconti, nei budget previsionali e nei documenti di programmazione, individuando il giusto equilibrio tra servizi/prestazioni forniti e costi ;
- che di conseguenza gli enti bilaterali territoriali si costituiscano e operino solo in presenza di una massa critica minima di entrate definita dalle Parti firmatarie dei CCNL di categoria.
- che tali entrate siano comunque prevalentemente destinate a prestazioni/servizi per lavoratori e imprese, riducendo i costi di gestione;
- di promuovere aggregazioni di enti bilaterali afferenti lo stesso settore tra territori limitrofi, al fine di ottimizzare le gestioni per erogare servizi e prestazioni, fermo restando il requisito della necessaria massa critica di cui sopra;
- che in ottica di trasparenza ed evidenza dell'efficienza della gestione tutti gli Enti territoriali redigano e trasmettano in modo tempestivo all'Ente Bilaterale nazionale i propri bilanci e adottino obbligatoriamente lo Statuto tipo e il Regolamento definito dal CCNL, e che si definiscano le conseguenze in caso di inadempimento.
- ad impegnarsi , nelle more della definizioni delle previsioni contrattuali e statutarie, al rispetto del presente accordo.

Le parti infine convengono che i principi contenuti nella presente intesa vengano recepiti in un apposito accordo di Governance dalle parti stipulanti il CCNL di categoria.

CONFCOMMERCIO – IMPRESE PER L'ITALIA

CGIL

CISL

UIL

il giorno 19/03/2014

tra CONFCOMMERCIO

FILCAMS
FISASCAT
UILTUCS

è stato raggiunto il seguente

ACCORDO SULLA GOVERNANCE E SUI CRITERI DI FUNZIONAMENTO DEGLI ENTI E FONDI BILATERALI NAZIONALI E TERRITORIALI

PREMESSA
La bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali nel settore del terziario e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle sue funzioni nel dibattito politico-istituzionale aperto nel Paese.

Le Parti, in coerenza con quanto definito con l'accordo sulla governance del 10 dicembre 2009 e con le linee indicate nell' accordo interconfederale del 20 febbraio 2014 tra Confcommercio e Cgil-Cisl-Uil, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti condividono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Sulla base della premessa, che costituisce parte integrante del presente Accordo le Parti convengono quanto segue:

1. FONTI

Il Contratto collettivo nazionale è la fonte primaria della bilateralità e del welfare contrattuale e ne definisce compiti e contribuzione.

I contenuti delle prestazioni e le contribuzioni non sono materia di contrattazione territoriale.

Al fine, pertanto, di riordinare e chiarire la gerarchia delle fonti e gli ambiti di agibilità all'interno delle norme regolatorie, andranno definiti i meccanismi di riconoscimento di eventuali previsioni locali già esistenti sulla bilateralità, secondo la rispondenza a tutte le regole stabilite dalle parti a livello nazionale.

Sono altresì fonti della bilateralità e del welfare contrattuale:

- Statuto: svolge funzione costitutiva dell'Ente bilaterale e/o del Fondo, disciplina il funzionamento degli organi, definisce gli scopi e i principi dell'organizzazione;
- Regolamento: atto interno, che disciplina le modalità di gestione della contabilità, il funzionamento, gli acquisti e gli investimenti e l'attuazione dei compiti previsi dallo statuto.

2. COMPITI DELLE PARTI

Le parti firmatarie del presente accordo intendono realizzare una puntuale separazione tra atti di Indirizzo e Controllo rispetto alla ordinaria gestione dei Fondi, attraverso l'istituzione di un Comitato nazionale di indirizzo e controllo, richiamato negli Statuti dei Fondi/Enti nazionali.

Il Comitato, composto dai soci, svolgerà funzioni di verifica e monitoraggio sull'attuazione delle nuove linee sulla bilateralità, con il compito specifico di:

- verifica periodica sull'attuazione del presente accordo di governance;
- definizione di nuovi Statuti e nuovi Regolamenti coerenti con il presente accordo e con gli indirizzi in materia sui Fondi/Enti nazionali;
- definizione di nuovi Statuti tipo e nuovi regolamenti tipo per gli Enti territoriali;
- Definizione di linee di indirizzo per lo sviluppo degli enti/Fondi;
- controllo sulla gestione degli enti/ Fondi;
- verifica della coerenza dei bilanci di previsione e di programmazione, delle sinergie e del contenimento dei costi di funzionamento con i principi di trasparenza e di efficienza contenuti nel presente accordo, sulla base della obbligatoria informazione da parte dell'assemblea dei soci e degli organi di Enti/Fondi;
- promozione di gestione associata/coordinata dei servizi tra Fondi/Enti per il perseguimento della migliore efficienza gestionale;
- costituzione dell'albo delle consulenze strategiche (advisor finanziari, consulenze attuariali, consulenze legali, consulenze mediche, consulenze sistemi informatici), del quale gli Enti e i Fondi si avvarranno in relazione alle specifiche esigenze;
- elaborazione del codice etico e sul conflitto di interessi.

Fermi restando i poteri degli organi degli Enti e Fondi previsti dagli statuti, il Comitato definisce anche orientamenti vincolanti in merito a:

- assetto organizzativo dei Fondi ed Enti nazionali;
- verifica dei requisiti per la nomina delle funzioni direttive;
- definizione di eventuali sistemi premianti;
- coerenza tra funzioni previste negli organigrammi e inquadramenti;
- procedure per la selezione del personale
- i documenti di programmazione

Posta l'importanza della bilateralità e della funzione sociale e pubblica da essa svolta, le parti concordano di agire in sinergia al fine di realizzare un governo ed una gestione efficiente, trasparente e professionalmente qualificata degli enti e dei fondi.

Le Parti concordano, altresì, di condividere nel Comitato di indirizzo e controllo politiche di promozione del welfare contrattuale nei confronti delle Istituzioni, anche attraverso

l'organizzazione di appositi eventi e campagne specifiche indirizzate ai potenziali aderenti quali imprese e lavoratori.

3. GOVERNANCE

a) Regole

Sulla base di quanto definito nella premessa, nelle fonti e nei compiti, le Parti condividono le seguenti regole di governance:

- collegare i bilanci ad una programmazione strategica e gestionale fondata sulle analisi economiche del contesto e delle platee;
- obbligo di presentazione dei bilanci nei tempi previsti dalla normativa (codice civile) e l'adozione della certificazione annuale dei rendiconti per i fondi nazionali;
- presentazione dei bilanci preventivi o budget previsionali (bilancio preventivo e suo aggiornamento entro una certa data);
- trasparenza e leggibilità dei bilanci rispetto alle politiche e ai servizi, anche mediante un modello tipo;
- introduzione, tenuto conto della rilevanza di ciascun ente, di un codice etico e sul conflitto di interesse;
- recepimento negli Statuti dei requisiti di onorabilità e soprattutto di professionalità e competenza dei componenti designati dai soci, definiti dal Comitato di indirizzo e controllo;
- uniformare negli Statuti di Enti e Fondi le previsioni che subordinano la validità delle sedute degli Organi alla presenza della maggioranza semplice dei componenti e delle delibere degli Organi a maggioranza dei presenti, ad esclusione delle modifiche Statutarie e regolamentari , per le quali è richiesta l'unanimità;
- prevedere nei regolamenti di Enti/Fondi la periodicità delle riunioni degli organi di Enti/Fondi (il consiglio almeno una volta a bimestre, con calendario annuale da definire entro gennaio di ogni anno, l'assemblea almeno due volte l'anno);
- obbligo degli uffici di Enti/Fondi di inviare la documentazione attinente ai temi e all'ordine del giorno delle riunioni di assemblea e direttivo almeno entro 7 giorni lavorativi precedenti allo svolgimento delle stesse e comunque unitamente alla convocazione;
- previsione formale di verifiche attuariali annuali sull'andamento dei Fondi di assistenza sanitaria.

b) Organi

- riduzione del numero dei componenti degli organi degli enti/fondi contrattuali , da un minimo di 6 ad un massimo di 12 componenti
- limite di n° 2 mandati in qualità di presidente e vicepresidente e collegio revisori dei conti, nello stesso ente/fondo (con decorrenza dai mandati in corso)
- incompatibilità per componenti di enti dello stesso tipo che svolgano la stessa attività a livello nazionale;
- incompatibilità tra i legali rappresentanti dei soci e gli organi di gestione (presidenza e consigli direttivi);
- contenimento compensi dei componenti gli organi, riducendoli in proporzione alle dimensioni dell'ente e all'importanza delle responsabilità loro attribuita;
- abolizione dei comparti in fondo EST;

- obbligatorietà dell'iscrizione del presidente del collegio dei revisori all'albo dei dottori commercialisti;
- rispetto dei requisiti professionali per le nomine negli organi e per i vertici degli Enti/Fondi;
- Decadenza dalla carica di consigliere in caso di tre assenze consecutive non giustificate ai consigli convocati su calendario annuale;
- Decadenza dalla carica di componente di comparto per il fondo forte in caso di tre assenze consecutive non giustificate.
- Possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

c) funzionamento e struttura amministrativa

L'assetto organizzativo del personale dev'essere tarato su compiti e funzioni necessarie all'Ente e gli inquadramenti e le retribuzioni del personale che vi opera, definiti in base al CCNL TDS, devono essere coerenti non solo con il funzionamento del Fondo/Ente, ma anche con le politiche retributive delle Organizzazioni socie.

Non potranno essere stabiliti compensi o quote retributive aggiuntive, salvo la previsione di sistemi premiali variabili di incentivazione sulla base degli orientamenti vincolanti indicati dal Comitato di Indirizzo e Controllo.

In particolare, le parti concordano di inserire negli Statuti e nei Regolamenti:

- la definizione puntuale del ruolo e dei compiti del direttore, ove previsto, anche in considerazione della responsabilità nella gestione delle risorse economiche e del personale;
- di identificare con maggiore chiarezza le attribuzioni della rappresentanza legale della Presidenza e le responsabilità degli Organi;
- di promuovere una gestione associata/coordinata dei servizi tra Fondi/Enti nazionali per perseguire maggiore efficienza nella gestione anche attraverso la razionalizzazione dei sistemi informativi e informatici e il rafforzamento dell'albo unico delle consulenze
- che, per le consulenze e incarichi esterni, i fondi e gli enti adottano criteri di selezione omogenei, oggettivi e misurabili degli operatori esterni, delle società di servizi, degli incarichi di consulenza, secondo principi di professionalità ed economicità, con riferimento ai costi e alla tipologia di servizi resi, valutando comparativamente almeno tre offerte. Per le prestazioni di servizi, i fondi e gli enti dovranno adottare una procedura di trasmissione e valutazione delle offerte, tesa a garantire la massima segretezza. Nella valutazione delle offerte si dovrà adottare una valutazione complessiva dell'offerta maggiormente vantaggiosa verificando anche la regolarità contributiva e contrattuale delle imprese aggiudicatarie. I suddetti criteri saranno sottoposti al parere preventivo del Comitato di indirizzo e controllo.

4. ENTE BILATERALE NAZIONALE

Ferme restando le regole di governance sopra definite, le Parti condividono l'esigenza di rendere operativo il ruolo di monitoraggio sugli EBT assegnato a EBINTER dal contratto nazionale, attraverso una più puntuale e periodica attività di raccordo con gli enti territoriali, la raccolta dei bilanci, delle correlate relazioni sull'attività svolta e della puntuale attestazione del rispetto dei compiti assegnatigli dalle fonti di cui al punto 1, sulla base delle risorse impiegate.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale dovrà:

- censire gli enti territoriali che non risultino allineati alle previsioni contrattuali in termini di contribuzioni e di rispetto delle regole e compiti, nonché di quanto previsto dal presente accordo;
- raccogliere i dati degli osservatori territoriali, delle commissioni apprendistato, delle commissioni di conciliazione e di ogni altra attività per la quale devono essere comunicati i dati dai territori, anche al fine di implementare e realizzare rapporti e/o documenti finalizzati a valorizzare il settore terziario nel panorama economico nazionale. I predetti documenti saranno anche la base per la presentazione di un rapporto sul terziario dell'ente bilaterale, che potrà essere divulgato una volta all'anno in un'iniziativa pubblica;
- Indicazione del possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità in capo ad amministratori, componenti organi, presidenze.

Le parti concordano, inoltre, di:

- dotare l'Ente Bilaterale Nazionale di poteri ispettivi sulla regolarità degli esercizi economici degli enti bilaterali territoriali;
- conferire all'Ente Bilaterale Nazionale potere di intervento sugli Enti Territoriali in caso di inadempienza , attraverso specifiche norme da inserire negli statuti.

L'Ente Bilaterale Nazionale:

- segnalerà al Comitato di indirizzo e controllo, ed in tal modo ai firmatari del CCNL, gli Enti bilaterali territoriali che non rispettano le previsioni del contratto nazionale e del presente accordo;
- assicurerà l'attività di supporto agli enti territoriali per l'adeguamento di statuti e regolamenti alla presente regolamentazione e ne monitorerà il completamento;
- predisporrà uno schema unico di bilancio e relative strumentazioni tecniche, per tutti gli Enti Bilaterali Territoriali, redatto secondo le regole indicate per i bilanci dei Fondi, che gli Enti stessi provvederanno a trasmettere annualmente all'ente bilaterale nazionale;

L'ente bilaterale nazionale, inoltre, promuove la rete degli enti bilaterali territoriali che rispettano le previsioni del CCNL e del presente accordo attraverso la diffusione di best practices, il sostegno ad iniziative locali coerenti con gli indirizzi della bilateralità e il supporto a progetti sinergici con i compiti attribuiti agli enti territoriali stessi.

5. ENTI BILATERALI TERRITORIALI

Fermo restando l'obbligo di collaborazione con l'ente bilaterale nazionale per l'adempimento delle funzioni e dei compiti previsti dal CCNL, dagli statuti e dal presente accordo, in conseguenza a quanto definito al punto 1. Fonti, le parti concordano che l'eventuale introduzione di nuove **previsioni** in coerenza con il contratto nazionale, da parte degli EBT sia soggetta al parere preventivo delle parti socie a livello nazionale.

Le parti concordano, altresì, l'esigenza di garantire l'omogeneità delle prestazioni attraverso la revisione delle apposite previsioni del CCNL.

Le parti condividono che tra i compiti degli Enti bilaterali territoriali vi siano, sulla base di specifici accordi interconfederali da definire, anche l'istituzione degli organismi paritetici per la sicurezza sul lavoro.

Le parti condividono che gli enti bilaterali territoriali operino sulla base di una necessaria massa critica, funzionale ad espletare i compiti ad essi attribuiti. Tale massa critica viene individuata in entrate da contributi pari ad almeno euro 80.000,00.

Inoltre gli enti bilaterali territoriali dovranno destinare almeno il 70% delle entrate alle prestazioni/attività, assolvendo in ogni caso i compiti previsti dal contratto collettivo nazionale, in coerenza con il presente Accordo. Per gli enti bilaterali territoriali che abbiano entrate 4 volte superiori alla quota di massa critica sopra indicata tale percentuale sarà pari almeno all'80% .

Qualora le risorse non fossero sufficienti a realizzare i compiti già previsti dal contratto nazionale, sulla base delle quote contributive che lo stesso CCNL stabilisce, indipendentemente da altre attività storicamente realizzate in loco, tali Enti verranno segnalati come non allineati alle previsioni generali e andrà individuato un meccanismo che ne preveda l'unificazione con Enti territorialmente limitrofi, sino a raggiungere la piena massa critica necessaria all'espletamento dei compiti indicati.

Tale processo, che può avere inizio a livello interprovinciale, potrà, ove necessario estendersi sino a livello regionale, attraverso un unico organo di gestione, fermo restando la possibilità di valutare l'utilità di sportelli provinciali di servizio.

L'ente bilaterale territoriale inoltre, su richiesta dell'ente bilaterale nazionale, al fine di ottimizzare i costi della gestione, dovrà sottoporre alla Comitato di indirizzo e controllo un piano di razionalizzazione anche prevedendo processi di aggregazione secondo modalità congrue alle peculiarità territoriali.

Ogni ente/fondo renderà noto al Comitato di indirizzo e controllo, il rapporto risorse /prestazioni /servizi degli enti bilaterali territoriali.

In caso si verifichi la necessità di unificazione/ aggregazione il consiglio direttivo di Ebinter, lo comunicherà al Comitato di indirizzo e controllo, per il parere sulla nomina di un commissario ad acta.

Negli enti bilaterali territoriali non dovranno essere introdotti oneri procedurali, per le imprese che possano costituire vincoli per l'accesso a prestazioni o attività gestite dall'ente all'interno dei propri compiti, fatto salvo quanto già previsto.

In coerenza con la finalità di garantire prestazioni omogenee per il sistema di bilateralità territoriale, le parti condividono l'esigenza:

- di superare progressivamente le attuali duplicazioni di prestazioni che insistono sul livello territoriale, a fronte di prestazioni analoghe previste dai Fondi nazionali contrattuali, quali ad esempio, quelle che afferiscono all'assistenza sanitaria integrativa;

– prevedere, accanto alla razionalizzazione degli enti, meccanismi finalizzati alla razionalizzazione della spesa, là dove le risorse sono sufficienti, ma orientate verso compiti non prioritari.

I contenuti del presente accordo inoltre andranno recepiti per le parti di afferenza, nel contratto collettivo nazionale, negli statuti e nei regolamenti .

Su tutto quanto previsto dal presente accordo le parti definiranno inoltre appositi meccanismi sanzionatori, impegnandosi nel contempo al rispetto di tutte le previsioni ivi contenute .

CONFCOMMERCIO

FILCAMS

FISASCAT

UILTUCS

ACCORDO INTERCONFEDERALE

fra

CONFCOMMERCIO - IMPRESE PER L'ITALIA

e

CGIL, CISL, UIL

Le parti,

premesso che:

- è obiettivo comune l'impegno a realizzare un sistema di relazioni sindacali tra le Parti e le rispettive articolazioni categoriali, per sviluppare condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema imprenditoriale, l'occupazione e le retribuzioni;
- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire la crescita della qualità, della diversità, dell'innovazione del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;
- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed al miglioramento delle condizioni di lavoro, la crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;
- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite ed è quindi interesse comune definire pattiziamente tra le Parti firmatarie le regole in materia di rappresentatività e rappresentanza;
- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire

una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori;

- ferma restando la necessità di determinare criteri di misurazione della rappresentatività delle Associazioni dei Datori di Lavoro, CONFCOMMERCIO e C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., e le categorie loro aderenti, si riconoscono reciprocamente, nell'ambito delle imprese dei settori rappresentati e dei loro lavoratori, quali soggetti comparativamente più rappresentativi.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue:

Le disposizioni della presente intesa si applicano alle Organizzazioni firmatarie e sono inscindibili in ogni parte.

Nuove adesioni alla presente intesa sono realizzabili attraverso l'accettazione integrale e la formale sottoscrizione della stessa, previa verifica congiunta da parte delle Organizzazioni firmatarie, su richiesta di altre confederazioni datoriali/sindacali che, non abbiano sottoscritto accordi che contengano norme, e/o procedure in violazione della presente intesa e che non abbiano sottoscritto accordi collettivi con soggetti terzi, che determinano compromissione degli accordi collettivi vigenti, sottoscritti tra i firmatari della presente intesa, salvo che vi pongano termine, tramite formale recesso e disapplicazione degli stessi.

I soggetti firmatari e aderenti, e le loro Organizzazioni Categoriali, sono vincolati al rispetto del presente accordo e la violazione, anche successiva, di quanto sopra previsto comporta l'automatica decadenza dall'accordo della Confederazione datoriale/sindacale interessata.

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA:

1. C.C.N.L.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale.

2. Misurazione della rappresentatività:

Ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, la rappresentatività delle organizzazioni sindacali si determina sulla base dei seguenti indicatori, in concorso tra loro:

a) Numero di deleghe per la trattenuta del contributo associativo sindacale;
b) Consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.
c) Numero di vertenze individuali, plurime e collettive di lavoro rappresentate nel settore di riferimento, nel corso del triennio antecedente all'avvio dei negoziati per il rinnovo del CCNL. Per vertenze, individuali, plurime e collettive si intendono: accordi per cassa integrazione, anche in deroga, e mobilità, contratti di solidarietà, transazioni, conciliazioni effettuate presso le DTL, nonché quelle trattate in sede sindacale e le conciliazioni effettuate presso le competenti commissioni costituite presso gli Enti bilaterali, depositate presso le DTL (fattispecie tutte riscontrabili presso gli uffici pubblici competenti);
d) le pratiche per la disoccupazione certificabili dall'INPS.

Le Parti, con apposito regolamento definiranno le modalità specifiche di rilevazione, certificazione e ponderazione degli elementi di cui ai punti c) e d) attribuiranno specifici pesi agli indicatori complessivi di cui alle precedenti lettere a); b); c); d) da applicare a ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

3. Modalità di rilevazione della rappresentatività

I. Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo, all'interno delle quali il datore di lavoro indicherà il codice del contratto collettivo applicato in azienda e il numero delle deleghe. L'elenco dei codici attribuiti ai contratti collettivi sarà definito dalle organizzazioni firmatarie e comunicato anche al CNEL o altro Ente Terzo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni

organizzazione sindacale, per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, lo trasmetterà al CNEL o altro Ente Terzo.

II. Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria varranno esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa o alle Organizzazioni Sindacali aderenti ad altra Confederazione sindacale, che abbia aderito secondo quanto previsto nelle premesse del presente accordo. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, saranno trasmessi dalle commissioni elettorali ai Comitati Regionali Paritetici (di seguito CRP) territorialmente competenti, ad esclusione delle Regioni Lombardia e Veneto, nelle quali i Comitati potranno essere due per ciascuna Regione. Detti Comitati, che avranno sede presso la sede regionale della Confcommercio, saranno composti da sei componenti, di cui un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale Confederale firmataria del presente accordo e da un numero di rappresentanti pariteticamente espresso dalla Confcommercio. Il CRP, che opera a titolo gratuito, provvederà a raccogliere i dati comunicati, ad aggregarli per ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, ed a trasmetterli al CNEL o altro Ente Terzo. 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

III. I dati di cui ai precedenti punti 2.c) e 2.d), con la necessaria documentazione di deposito presso le DTL e/o l'INPS (per la disoccupazione), saranno inoltrati dalle Organizzazioni Sindacali territoriali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa al CRP territorialmente competente. IL CRP una volta raccolti i dati relativi ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, li trasmetterà al CNEL (o altro Ente Terzo), unitamente ai dati relativi ai voti.

IV. Il CNEL o altro Ente Terzo raccoglierà, per ambito contrattuale e per organizzazione, i dati relativi agli iscritti, ricevuti dall'INPS, unitamente ai dati relativi

ai voti, nonché quelli di cui ai precedenti punti 2.c) e 2.d), ricevuti dal CRP, e ne effettuerà la ponderazione, secondo i rispettivi pesi definiti nel regolamento di cui al punto 2., al fine di determinare la rappresentatività per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

V. La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o alle Organizzazioni Sindacali aderenti ad altra confederazione sindacale che vi abbia aderito secondo quanto previsto nelle premesse del presente accordo, sarà determinata, per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro, come ponderazione fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti), la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti) e la percentuale, sul totale degli elementi rilevati ai punti 2.c) e 2d), in base agli specifici pesi che saranno attribuiti dall'apposito Regolamento.

VI. Al fine di garantire la massima trasparenza ed efficacia di tutto il processo di rilevazione e di certificazione della Rappresentatività, è prevista la costituzione di una Commissione Nazionale composta da sei componenti, di cui un rappresentante per ciascuna Organizzazione Sindacale Confederale firmataria del presente accordo e da un numero di rappresentanti pariteticamente espresso dalla Confcommercio. La Commissione, che opera a titolo gratuito, avrà compiti di monitoraggio e verifica del corretto funzionamento della presente intesa nonché di intervento presso le sedi istituzionali deputate alla raccolta e ponderazione dei dati in caso di problematiche relative ai dati stessi.

4. <u>Titolarità ed efficacia della contrattazione</u>

I. Partecipano alla contrattazione collettiva nazionale le Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alla Confederazioni firmatarie o aderenti al presente accordo che dispongano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, di una rappresentatività non inferiore al 5%, secondo i criteri individuati nel presente accordo.

II. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le rispettive categorie - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento. In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie. Fermo restando quanto previsto al precedente punto, 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.

III. 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 per tutti i destinatari. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

IV. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa. Conseguentemente le Parti firmatarie, o che avranno successivamente aderito secondo quanto previsto nelle premesse del presente accordo, e le rispettive categorie, si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

V. I contratti collettivi nazionali di categoria, approvati alle condizioni di cui sopra, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti sulla base dei principi stabiliti con la presente intesa.

VI. Le parti firmatarie della presente intesa, o che avranno successivamente aderito, secondo quanto previsto nelle premesse del presente accordo, si impegnano a far rispettare i principi qui concordati e si impegnano, altresì, affinché le rispettive

strutture ad esse aderenti e le rispettive articolazioni a livello territoriale e aziendale si attengano a quanto concordato nel presente accordo.

VII. Le parti sono impegnate, nel rispetto di quanto definito, a monitorare la puntuale attuazione dei principi qui concordati, nonché a concordare modalità di definizione di eventuali controversie.

5. Regole generali sulle forme di rappresentanza in azienda:

I. E' fatto salvo quanto previsto in materia di rappresentanza sindacale dai contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Confcommercio e dalle Organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie della presente intesa;

II. Le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente accordo concordano che nelle unità produttive ove siano state elette RSU non potranno essere contemporaneamente presenti RSA. Tale previsione vale anche per le Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni che dovessero aderire secondo le modalità previste dal presente accordo.

III. In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo;

IV. Le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per procedere all'adeguamento dell'Accordo 27 luglio 1994 in materia di RSU. Conseguentemente, le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;

V. Le RSU saranno elette con voto proporzionale;

VI. Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente la RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

Fermi restando i punti precedenti, sono confermate le disposizioni già previste dai CCNL in materia di RSU/RSA, nonché di diritti, permessi e libertà sindacali.

B) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO:

1. La contrattazione collettiva si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge.

2. I contratti collettivi territoriali o alternativamente aziendali, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale, secondo quanto precedentemente previsto, e non per i singoli lavoratori.

3. I contratti collettivi di secondo livello possono 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.

4. Ove tali previsioni modificative non siano definite nei CCNL, 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, ed i relativi costi, se realizzate :

I. <u>In azienda</u>

I.I. ove presenti RSU, conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda e d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali o nazionali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale, secondo quanto precedentemente previsto;

I.II. Ove presenti RSA, se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle organizzazioni 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 direttamente dall'azienda.

II. Sul territorio conclusi con le organizzazioni sindacali territoriali, d'intesa con le rispettive organizzazioni nazionali di categoria espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale, secondo quanto precedentemente previsto.

5. I contratti collettivi territoriali, incluse le intese modificative del CCNL, esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo per tutto il personale in forza alle imprese ricadenti nel campo di applicazione e vincolano tutte le Organizzazioni sindacali territoriali, espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo secondo quanto previsto nelle premesse dello stesso, 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, elaborata sulla base dei criteri di misurazione previsti al punto 2, è riferita ai dati dell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione.

6. I contratti di cui al punto precedente devono essere sottoposti alla consultazione certificata dei lavoratori, le cui modalità saranno stabilite dalle Organizzazioni sindacali di categoria nazionali, per ogni singolo contratto nazionale, e comunicate preventivamente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL.

7. I contratti collettivi aziendali, inclusi quelli che contengono intese modificative del CCNL, sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni sindacali, aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o alle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto precedentemente previsto, operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette. 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 Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale o alle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo 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 direttamente dall'azienda. 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 aderente a una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo, o delle Confederazioni che abbiano aderito al medesimo accordo, secondo quanto precedentemente previsto, 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 negativo espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

8. Le parti si incontreranno entro otto mesi dalla stipula della presente Intesa per effettuare una valutazione su eventuali problematiche emerse.

C) LE PARTI CON IL PRESENTE ACCORDO:

1. Al fine di dare sostegno alla contrattazione di secondo livello, le Parti confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti;

2. ribadiscono che le materie delle relazioni sindacali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti e conseguentemente si impegnano ad

attenersi al presente accordo, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, abbiano il medesimo comportamento.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta e recesso ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

Roma, 26 NOVEMBRE 2015

CONFCOMMERCIO - Imprese per l'Italia

C.G.I.L.

C.I.S.L.

UIL

Accordo Interconfederale
tra Confcommercio e Cgil, Cisl, Uil
per un nuovo sistema di relazioni sindacali
e modello contrattuale

PREMESSA

Confcommercio e CGIL, CISL, UIL condividono la necessità di costruire un sistema di relazioni sindacali che abbia a riferimento le specificità dei settori economici, anche considerando le esperienze consolidate in materia di rappresentanza, contrattazione, welfare contrattuale e sistemi di bilateralità.

Il terziario di mercato costituisce la principale area di occupazione del Paese. Questa economia è caratterizzata da continua innovazione di prodotto, di processo e di servizio, tale da richiedere una visione prospettica, anche sul versante delle relazioni sindacali, chiamate ad anticipare quell'evoluzione delle economie con cui debbono confrontarsi le imprese che operano su questi mercati.

Per tali ragioni, le Parti sostengono la necessità che le politiche del terziario costituiscano un riferimento essenziale per la crescita del Pil e lo sviluppo economico e sociale del Paese.

Confcommercio e le Federazioni ed Associazioni ad essa aderenti sottoscrivono, con le categorie di CGIL, CISL, UIL, 14 Contratti Nazionali, che coprono tutto il ventaglio del Terziario di mercato: dalla distribuzione all'Information Technology; dal turismo ricettivo alla ristorazione, nonché produzione e trasformazione di alimenti e bevande, ai pubblici esercizi, alle attività ludico-ricreative e di intrattenimento; dagli Impianti sportivi alle Associazioni dilettantistiche; dai Trasporti, terrestri e marittimi, alla Vigilanza; dai servizi alle imprese ai servizi alle persone.

Le Parti, pertanto, ritengono che la contrattazione collettiva sia luogo privilegiato per la proficua individuazione di strumenti atti a migliorare la competitività delle imprese e i fattori di crescita del sistema economico e dell'occupazione, nonché ambito di regolazione delle relazioni sindacali,

anche attraverso il reciproco riconoscimento di rappresentanza delle imprese e dei lavoratori.

Diviene, quindi, essenziale definire un sistema di relazioni sindacali e contrattuali in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva, ma anche sull'affidabilità e il rispetto delle regole stabilite.

In coerenza con questi obiettivi le Parti, nell'aggiornare con la presente intesa le caratteristiche e gli assetti del modello contrattuale nei settori rappresentati, ribadiscono il valore e la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro quale strumento:

- che abbia la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici minimi per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- che consenta la possibilità di aggiornamento di istituti contrattuali in modo coerente con le variazioni dei bisogni legati all'evoluzione dell'innovazione tecnologica e di mercato;
- che offra a tutti i lavoratori ed ai datori di lavoro dei settori, comparti ed attività interessate, l'opportunità di costruire modelli di regolazione aziendale specifici per ciascuna impresa;
- che rappresenti una garanzia di leale concorrenza tra le imprese;
- che favorisca il sostegno all'occupazione ed a positive condizioni di lavoro.

Nell'ambito dell'attuazione della riforma delle Politiche attive, fortemente auspicata dalle parti, assume rilevanza il coordinamento tra le politiche attive e gli strumenti e le risorse per la loro attuazione.

Le Parti ribadiscono altresì l'importanza fondamentale delle dimensioni e relative masse critiche presenti nella contrattazione collettiva nazionale, per l'efficace e funzionale gestione di strumenti di welfare contrattuale ad alto valore sociale ed a costi contenuti.

RAPPRESENTANZA

Le Parti, nel riconfermare i contenuti dell'Accordo sulla Rappresentanza del 26 novembre 2015, e nel condividere l'impegno per il suo completamento e la sua attuazione, ritengono necessario valorizzare i corpi intermedi quali soggetti di rappresentanza per imprese e lavoratori attraverso certezza delle regole.

A tal fine Confcommercio e Cgil Cisl Uil hanno condiviso l'importanza di addivenire a criteri di misurazione non solo per le Organizzazioni sindacali, ma anche per la parte datoriale, e Confcommercio conferma la propria disponibilità ad individuare idonei indicatori in tal senso.

Le Parti condividono, altresì, la necessità di arginare fenomeni di dumping, soprattutto di tipo retributivo, attraverso adeguate misure legislative, che garantiscano il rispetto delle retribuzioni minime individuate dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, come già previsto per i minimi contributivi. In particolare, rafforzando quanto già previsto dall'art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989, dove si prevede che la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi e che, come previsto dall'art. art. 2, co. 25, L. n. 549/1995, in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Le parti auspicano che in tal modo si giunga anche ad una riduzione dei molteplici contratti collettivi esistenti, spesso insistenti su medesimi settori/comparti.

Risulta quindi centrale determinare il peso della rappresentatività delle Organizzazioni, individuando forme di oggettiva misurazione, al fine di determinare quelle comparativamente più rappresentative, in quanto la rappresentatività deve costituire un prerequisito della contrattazione.

Le Parti, tuttavia ritengono che il ruolo di rappresentanza dei corpi intermedi non si esaurisca nell'esercizio della contrattazione collettiva, ma che estenda i propri confini alla tutela degli interessi collettivi disciplinati attraverso appositi atti legislativi e nelle sedi istituzionali preposte.

Per queste ragioni, le Parti Sociali, nel rapporto con le Istituzioni, intendono contribuire in modo fattivo allo sviluppo del Paese nel rispetto di quel principio di sussidiarietà che permea la nostra Carta Costituzionale.

Pertanto, nell'evoluzione delle modalità di confronto istituzionale, permane la necessità di dare voce pubblica alle rappresentanze che si riconoscono liberamente e spontaneamente nelle formazioni sociali, con la finalità di consentire un sano esercizio della così detta democrazia partecipativa.

Le Parti, alla luce del ruolo che la stessa Costituzione riconosce alle formazioni sociali nella tutela dei cittadini e del lavoro, ritengono che l'abolizione del CNEL non possa cancellare il diritto di rappresentanza degli interessi.

Le Parti convengono pertanto sulla necessità di costituire una "Sede Permanente" delle rappresentanze, aperta alle Organizzazioni che ne abbiano i requisititi in termini di rappresentanza, dove sviluppare confronti finalizzati a soluzioni e proposte in materie economiche e sociali da sottoporre alle Istituzioni.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Le Parti sono consapevoli della rilevanza che assume la crescita della produttività nelle imprese ai fini della crescita complessiva del sistema Paese.

Le Parti tuttavia ritengono che in materia di competitività e crescita incidano, oltre alla produttività del lavoro, altri rilevanti elementi quali i costi dell'energia ed idonee infrastrutture, al pari di rilevanti ambiti di intervento quali la semplificazione della burocrazia, la garanzia di legalità, la certezza del diritto e adeguati livelli di istruzione e formazione.

Su questi elementi, che offrono decisivi spazi di miglioramento, le Parti ritengono opportuni ulteriori interventi del Governo e del Parlamento, finalizzati a fornire al Paese nel suo complesso un sistema economico e sociale positivo e orientato allo sviluppo, cui le Parti intendono contribuire.

Le Parti condividono che nelle diverse aree riferibili al Terziario quali Commercio, Servizi, Turismo, Trasporti, Vigilanza e in tutti gli altri ambiti rappresentati, il CCNL, che avrà durata quadriennale, dovrà contenere regole normative ed economiche applicabili alle imprese ed ai lavoratori ricompresi nella sfera di applicazione.

Il contratto nazionale, nel sistema delle categorie afferenti a Confcommercio, è da tempo uno strumento in grado di coniugare esigenze organizzative e flessibilità per le imprese di tutte le dimensioni, con tutele collettive e un significativo welfare integrativo per tutti i dipendenti.

Il CCNL pertanto, non si limita a stabilire i trattamenti retributivi minimi, ma è anche sede per concordare previsioni in materia di flessibilità e produttività immediatamente esigibili per le aziende, adeguabili all'evoluzione del quadro organizzativo, normativo ed economico e dare certezze al mondo del lavoro rispondendo a nuovi bisogni.

Per gli aumenti retributivi, il contratto collettivo nazionale prenderà a riferimento le dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale.

Ciascun CCNL individuerà elementi oggettivi e condivisi per la valutazione e la verifica, all'interno della vigenza, degli aumenti retributivi definiti, in relazione alle variabili economiche e sociali dei singoli contesti settoriali.

Le Parti sono consapevoli che il CCNL deve consentire anche l'apertura verso esigenze specifiche individuate in azienda con accordo tra le parti e, in tal senso, convengono sulla funzionalità di un modello articolato su due livelli per fornire risposte più specifiche in relazione alle caratteristiche e alle peculiarità dell'azienda o del territorio, intervenendo sui processi aziendali e del lavoro o su dinamiche territoriali.

Il CCNL, pertanto, definisce l'ambito di operatività della contrattazione aziendale o territoriale, anche nella direzione di modificabilità delle disposizioni adottate nel CCNL stesso, per specifiche soluzioni sul mercato del lavoro, sullo svolgimento dei rapporti di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, finalizzate alla produttività della singola impresa, evitando che possa realizzarsi una sovrapposizione di costi.

In tal senso, il CCNL può definire anche la modifica di norme del contratto medesimo, per il miglioramento della competitività delle imprese, consentendo la possibilità di adottare specifiche previsioni, attraverso intese aziendali o territoriali per crisi, sviluppo, sostegno all'occupazione e aree del Mezzogiorno, con effetti derogatori e/o sospensivi in via sperimentale di istituti del CCNL, compresi quelli a contenuto economico come definito nei singoli CCNL.

Le parti ritengono che tali soluzioni contrattuali possano favorire l'attrazione di nuovi investimenti, lo sviluppo delle attività esistenti, lo start up di nuove imprese, il mantenimento della competitività e/o concorrere alla gestione di situazioni di crisi per la salvaguardia dell'occupazione.

Le Parti confermano che i contratti nazionali possano affidare al livello aziendale anche l'accordo sull'individuazione di nuove figure professionali.

Si confermano, altresì per la contrattazione aziendale e territoriale:

- *alternatività e non sovrapponibilità della contrattazione territoriale rispetto a quella aziendale*: gli accordi territoriali, non trovano applicazione nei confronti delle aziende che abbiano già sottoscritto un accordo aziendale, anche se questo riguardi temi differenti rispetto a quello territoriale;
- *variabilità dei riconoscimenti economici*: l'erogazione di premi od emolumenti di analoga natura deve trovare fondamento in reali incrementi di competitività/dell'impresa, per cui occorre collegare premi variabili ad indicatori di produttività, in coerenza con le vigenti disposizioni legislative ed amministrative in materia di detassazione dei trattamenti economici legati alla produttività.

La contrattazione territoriale, considerate le realtà imprenditoriali estremamente varie e composite che caratterizzano l'economia del terziario, nonché la presenza di differenti dimensioni aziendali, che determinano difficoltà nella individuazione di indicatori uniformi per la misurazione della produttività, potrà definire accordi territoriali "quadro" cui le aziende potranno formalmente aderire, indicando le misure e le previsioni adottate tra quelle definite nell'accordo stesso per applicare la fiscalità agevolata a quote variabili riconosciute in azienda.

In tal senso la contrattazione territoriale potrà assumere la funzione di valorizzare ulteriori spazi per il miglioramento di produttività e premialità anche per la singola azienda.

Le Parti hanno costituito il Fondo interprofessionale per la formazione continua For.Te., condividendo l'importanza della formazione quale leva strategica per la competitività delle imprese e la crescita professionale e l'occupabilità dei lavoratori.

Coerentemente, condividono la finalità di incrementare e rendere sempre più aderente agli obiettivi sopra richiamati, l'attività di formazione, anche riducendo la dispersione nelle adesioni ai Fondi Interprofessionali, garantendo trasparenza ed efficienza nella gestione delle risorse per la formazione continua. In tale senso assume rilievo, per la condivisione dei piani formativi da presentare a Fondo For.Te, la definizione di una procedura confederale tra i soci del Fondo.

WELFARE CONTRATTUALE

Le profonde crisi economiche e finanziarie che hanno caratterizzato il mercato globale in questi ultimi dieci anni, la situazione demografica del Paese e le esigenze della finanza pubblica, sempre più vincolata al rispetto dei rigorosi parametri europei, stanno producendo un progressivo arretramento del welfare pubblico ed un conseguente aumento delle diseguaglianze sociali.

Per questo le Parti condividono che il welfare pubblico debba continuare a svolgere la sua funzione costituzionalmente garantita a sostegno del cittadino, a fronte del rilevante carico fiscale presente nel Paese, la cui necessaria riduzione non può determinare un indebolimento del welfare stesso.

Le Parti pertanto guardano con preoccupazione ad un arretramento del welfare pubblico a livello nazionale e locale, per prestazioni fino ad oggi garantite dalla fiscalità generale.

Le Parti, diversamente, ritengono che, con particolare riferimento alla previdenza e all'assistenza sanitaria complementari, che hanno già sviluppato una significativa esperienza di welfare contrattuale, si possano realizzare sinergie per un modello integrato tra primo e secondo pilastro, dove i due pilastri lavorino l'uno a sostegno all'altro.

Le Parti auspicano che in questa direzione si continuino a sviluppare politiche di sostegno a vantaggio di imprese e dipendenti.

A tal proposito, in riferimento all'intervento del Governo sull'interpretazione dell'art. 51 del TUIR circa l'applicazione del vantaggio fiscale anche al welfare che deriva dal contratto nazionale, le Parti valutano positivamente che sia stato assunto il principio, sostenuto e rappresentato dalle Parti stesse, che il welfare contrattuale va sostenuto

in correlazione al contributo valoriale che offre, non per il livello contrattuale che lo prevede.

L'assistenza sanitaria contrattuale e la previdenza complementare costituiscono infatti strumenti fondamentali per garantire welfare di vantaggio che dovrebbe essere obiettivo primario del Paese soprattutto alla luce delle evidenti difficoltà in cui incorrono le future generazioni e quindi vanno sgravate da oneri aggiuntivi e contributi di solidarietà. In questa logica, la valorizzazione del welfare contrattuale previsto dai contratti nazionali, che ottimizza il vantaggio derivante da rilevanti masse critiche, deve continuare ad essere sviluppata anche nelle politiche di incentivazione fiscale e contributiva messe in atto dal Governo.

BILATERALITA'

La bilateralità ha la propria fonte istitutiva nei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

La bilateralità è strumento paritetico delle parti sociali ed è stata elemento importante nell'azione e nelle politiche contrattuali nazionali e nelle conseguenti articolazioni territoriali; nel corso del tempo si sono ampliati i suoi compiti e le sue funzioni.

La bilateralità è stata intesa come momento di confronto tra le parti nella gestione delle problematiche collegate al mondo del lavoro, ma anche come interprete di nuovi bisogni, legati ad una popolazione che cambia e ad un mercato del lavoro che ha visto negli ultimi anni mutare radicalmente, soprattutto nel terziario e nei servizi, esigenze di imprese e lavoratori. Per queste ragioni le Parti hanno condiviso una riforma della governance della bilateralità, al fine di rendere tali sistemi sempre più efficaci e trasparenti.

Le Parti, confermando i contenuti dell'Accordo interconfederale sulla Governance del 20 febbraio 2014 e il recepimento degli stessi nei contratti collettivi con appositi accordi di categoria, volti a definire regole certe, ritengono che la bilateralità sviluppata dalla contrattazione in una logica di condivisione, quale peculiare esperienza di partecipazione tra le parti, debba proseguire il percorso già avviato di efficientamento sia in termini di prestazioni, che di capacità di rispondere a bisogni emergenti, anche rimodulando prestazioni già esistenti, così da essere percepita

come un valore reale e concreto dai diretti interessati, ovvero dipendenti e imprese.

Le parti riconfermano l'importanza di proseguire nella riforma della bilateralità a tutti i livelli, adottando strumenti idonei a favorire l'efficienza e trasparenza delle gestioni, per tutte le categorie, nonché di proseguire con il progressivo accorpamento degli Enti bilaterali territoriali, anche al fine di beneficiare di più rilevanti masse critiche a vantaggio delle prestazioni.

***

Le Parti, convenendo sulla rilevanza di consolidare proficue e costanti relazioni sindacali a livello confederale, si incontreranno periodicamente su temi di comune interesse.

Roma 24 novembre 2016

Confcommercio - Imprese per l'Italia

CGIL

CISL

UIL