



ENTRATA DI SICUREZZA

Affrontiamo ogni giorno i problemi del paese.

VADEMECUM PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

TESTO UNICO SULLA RAPPRESENTANZA CGIL CISL UIL

E CONFINDUSTRIA - CONFSERVIZI

10 GENNAIO 2014

10 FEBBRAIO 2014

Mettiamo in sicurezza il Paese con il lavoro, la democrazia, la rappresentanza. Non fuggiamo dalle difficoltà, difendiamo i nostri diritti.

www.cgil.it

CGIL. Scegli di esserci.



Il Testo Unico ha come riferimento tre accordi

- Protocollo del 23 luglio 1993 e relativo accordo interconfederale per la costituzione delle RSU, che viene integrato e/o superato dagli accordi del 2011 e 2013
- Accordo interconfederale del 28 giugno 2011
- Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013

Il Testo Unico regola tre aspetti:

- Come si certifica la rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali
- Come si eleggono le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e i loro poteri
- Come si nominano le Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) e i loro poteri

Il Testo Unico indica ruoli e funzioni della contrattazione

- Ruolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e sua esigibilità
- Ruolo della contrattazione collettiva aziendale e sua esigibilità
- Rimando ai prossimi rinnovi dei CCNL di regolare le procedure di raffreddamento e sanzionatorie

Il Testo Unico istituisce

- Una commissione di conciliazione e arbitrato transitoria fino ai prossimi rinnovi dei CCNL, definiti sulla base dei criteri di rappresentatività certificata previsti dal Testo Unico
- Una commissione di monitoraggio degli accordi e a garanzia della loro attuazione

Per quanto riguarda gli accordi con CONF SERVIZI le date a cui fare riferimento sono le seguenti

- 21 dicembre 2011
- 1 agosto 2013
- 10 febbraio 2014



COME SI CERTIFICA LA RAPPRESENTANZA DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Ogni Organizzazione Sindacale, formalmente costituita, può decidere, sottoscrivendo gli accordi di riferimento e il Testo Unico, di rendere trasparente il suo grado di rappresentatività, facendosi misurare.

La misurazione è determinata da due fattori, ponderati tra loro con un peso del 50% ciascuno:

- a. quante deleghe di iscrizione raccoglie nelle imprese
- b. quanti voti raccoglie in occasione delle elezioni delle RSU

A. Deleghe

A1) Le deleghe, che danno titolo alla trattenuta sindacale in busta paga per ogni lavoratore, saranno comunicate dal datore di lavoro all'INPS, tramite la compilazione del modello Uniemens, a cadenza mensile.

Indichiamo ai delegati e alle delegate della CGIL il compito di verificare, sia in fase di prima applicazione che annualmente in fase successiva, i dati inseriti nel modello Uniemens da parte della propria azienda, relativi all'effettivo numero degli iscritti alle Organizzazioni Sindacali.

- A2) La dichiarazione che ogni datore di lavoro, associato Confindustria, dovrà compilare conterrà:
- il numero di deleghe di ciascuna Federazione di Categoria espressione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie degli accordi interconfederali
 - il CCNL applicato
 - la forma di rappresentanza sindacale presente nell'impresa (RSU o RSA, o sola presenza di iscritti senza rappresentanza collettiva)
- A3) Tutte le deleghe comunicate all'INPS per ogni Federazione di Categoria e per ogni CCNL saranno determinanti per misurare la rappresentatività annuale delle Organizzazioni Sindacali: le dichiarazioni mensili, infatti, saranno rapportate ai 12 mesi a partire dal 2015, mentre per il 2014 è previsto che il calcolo riguarderà solo il secondo semestre, al fine di poter stipulare le convenzioni necessarie nella fase di avvio del sistema.
- A4) Ogni CCNL stabilirà il valore della quota tessera, in percentuale sulla retribuzione. Questa norma è stata prevista per evitare qualsiasi concorrenza sleale tra Organizzazioni Sindacali sul valore della quota tessera.
- A5) La revoca dell'iscrizione e la relativa trattenuta, oltre che la comunicazione all'INPS, scatterà al termine del mese in cui viene comunicata dal lavoratore o lavoratrice al datore di lavoro.
- A6) L'INPS provvederà ogni anno a comunicare al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) il numero degli iscritti per ogni Federazione di Categoria

e per ogni CCNL applicato, indicando altresì, entro febbraio di ogni anno, i dati degli iscritti e delle iscritte rilevati laddove non vi sia la presenza di RSU, utile al calcolo della rappresentatività.

B. Voti dei lavoratori e delle lavoratrici

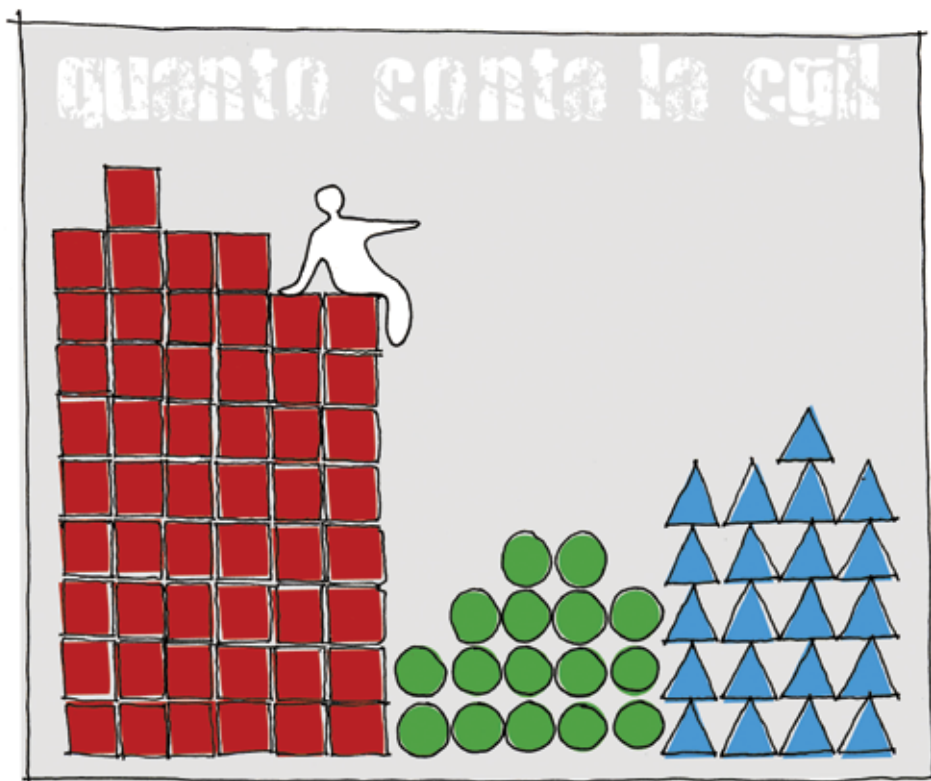
- B1) I voti che ogni Federazione di Categoria raccoglie in occasione delle elezioni delle RSU, presentando la propria lista di delegate e delegati candidati, sono utili a determinare la rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale.
- B2) Per determinare ciò è necessario che copia del verbale di elezione delle RSU d'ora in poi sia inviato al Comitato Provinciale dei Garanti (istituito presso gli Uffici Provinciali del Lavoro). Laddove tale Comitato non sia territorialmente presente, CGIL CISL UIL e Confindustria stabiliranno dove far confluire i verbali delle elezioni delle RSU.
- B3) Il Comitato Provinciale dei Garanti, costituito con un soggetto terzo in qualità di Presidente di nomina del Ministero del Lavoro, raccoglierà tutti i dati delle RSU in carica (sia quelle rielette che quelle ancora valide) alla data del 31 luglio di ogni anno, suddividendoli per ogni Federazione di Categoria e per ogni CCNL applicato, e li trasmetterà annualmente al CNEL entro il mese di gennaio dell'anno successivo.
- B4) Nella fase di avvio della procedura varranno i voti ottenuti per le RSU in carica (la validità delle RSU è confermata in tre anni) purché vi sia copia del verbale della commissione elettorale. *I delegati e le delegate CGIL dovranno, a questo scopo, conservare tutta la documentazione relativa alla elezione della RSU. Qualora non esista il verbale della RSU in carica, riteniamo utile procedere al suo rinnovo con le nuove regole.*

C. Ponderazione dei dati

- C1) Il CNEL è l'organismo che ha la titolarità di ponderare i dati tra deleghe sindacali e voti dei lavoratori e delle lavoratrici per le RSU, e di comunicarli, entro il mese di maggio di ogni anno, a tutti i soggetti contraenti gli accordi.
- C2) La ponderazione, che viene effettuata per ogni CCNL applicato, verrà determinata:
- per il 50% dal numero delle deleghe raccolte.
 - per il 50% dal numero dei voti raccolti per l'elezione delle RSU, a cui si aggiunge il dato delle deleghe sindacali per le lavoratrici e i lavoratori iscritti di quelle imprese dove vi sia la presenza delle RSA, o dove risultino iscritti alle organizzazioni sindacali senza nessuna forma di rappresentanza collettiva dei lavoratori e delle lavoratrici.

- La ponderazione è determinata dalla media semplice tra: la percentuale di iscritti di ogni Federazione di Categoria rispetto al totale degli iscritti.
- la percentuale di voti per ogni Federazione di Categoria sul totale dei votanti.

Le Federazioni di Categoria che raggiungono la soglia del 5% a livello nazionale hanno diritto ad essere convocate per i rinnovi dei CCNL. La controparte, con questa regola, non potrà più decidere unilateralmente chi partecipa alle trattative.



COME SI ELEGGONO LE RSU E I LORO POTERI

Nel Testo Unico si stabilisce che nelle imprese con più di 15 dipendenti, limite sancito dalla L. 300/70, può esistere una sola forma di rappresentanza dei lavoratori e delle lavoratrici. In caso di aziende nelle quali non sia presente nessuna forma di rappresentanza sindacale collettiva (né RSA né RSU), le Organizzazioni Sindacali firmatarie degli accordi (28/6/2011 e 31/5/2013) e del Testo Unico, hanno la titolarità di decidere la forma della rappresentanza. Il passaggio da RSA (previsti dalla L. 300/70) a RSU potrà avvenire se deciso dal 50%+1 delle Federazioni di Categoria misurate a livello nazionale. Le Federazioni di Categoria, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano espressamente a costituire RSA. Si impegnano, inoltre, a non costituire RSA laddove già presenti RSU. Il passaggio da RSA a RSU avverrà se definito unitariamente dalle Federazioni di Categoria, espressione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del protocollo del 31 maggio 2013.

A. Costituzione delle RSU

- A1) Possono costituire le RSU le Federazioni di Categoria espressione delle Organizzazioni Sindacali che sottoscrivono gli accordi (28/6/11, 31/5/13 e TU 10/1/14) o che abbiano comunque effettuato adesione formale ai contenuti dei suddetti accordi, o che siano firmatari di CCNL. Coloro che sottoscrivono gli accordi possono esercitare, congiuntamente o disgiuntamente, il potere di indizione delle elezioni delle RSU. In caso di rinnovo è la stessa RSU che può esercitare tale diritto.
- A2) Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità e nell'esercizio dei poteri a loro spettanti.
- A3) Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai CCNL o da accordi collettivi di diverso livello, il numero dei componenti la RSU risulta pari a:
- * imprese fino a 200 dipendenti: 3 componenti
 - * imprese fino a 3000 dipendenti: 3 componenti ogni 300 o frazione
 - * imprese oltre 3000 dipendenti: in aggiunta a quanto previsto fino a 3000 dipendenti
3 dipendenti ogni 500 o frazione
- A4) Ai fini della determinazione del numero dei componenti la RSU sono computati i lavoratori e le lavoratrici a part-time in misura proporzionale all'orario effettuato e i contratti a termine, in misura del numero medio mensile degli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei rapporti di lavoro.
- A5) I collegi elettorali saranno definiti tenendo conto della composizione della forza lavoro tra operai, impiegati e quadri al fine di garantire un'adeguata rappresentanza, così come nella composizione delle liste si terrà conto della rappresentanza di genere.

- A6) In materia di diritti sindacali, i componenti la RSU subentrano ai diritti previsti per le RSA (titolo 3° L.300/70) e sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai CCNL o dagli accordi collettivi di diverso livello. Le Federazioni di Categoria firmatarie di CCNL hanno titolarità ad indire, singolarmente o congiuntamente assemblee retribuite nella misura di tre ore sulle dieci previste (art. 20 L. 300/70), hanno diritto a permessi non retribuiti (art. 24 L. 300/70) e diritto di affissione (art. 25 L. 300/70).
- A7) La RSU ha validità triennale e decade automaticamente allo scadere dei tre anni di mandato. In caso di dimissioni, il componente dimissionario viene sostituito dal primo dei non eletti della stessa lista. Per le RSU elette con le nuove regole il cambiamento di Organizzazione Sindacale determina la decadenza dal ruolo di componente la RSU ed è prevista la sua sostituzione con il primo dei non eletti della lista originaria di appartenenza. In caso di dimissioni o sostituzioni di un numero di componenti superiore al 50%, l'intera RSU decade e vi è obbligo di procedere al rinnovo.
- A8) Le decisioni spettanti la RSU sono prese a maggioranza.
- A9) In caso di imprese pluri-localizzate, si potrà definire un coordinamento, fissandone criteri e poteri.

B. Procedura di elezione la RSU

- B1) Almeno tre mesi prima della scadenza, la RSU uscente e le Federazioni di Categoria che ne hanno titolo, possono indire le elezioni dandone preventiva comunicazione all'azienda e informandone le lavoratrici e i lavoratori tramite le bacheche sindacali. Il termine per la presentazione delle liste è fissato in 15 giorni dalla data di comunicazione di avvio dell'elezione.
- B2) Le elezioni sono valide qualora partecipi più della metà degli aventi diritto al voto. In caso di mancato quorum la Commissione Elettorale e le Federazioni di Categoria operanti all'interno dell'azienda assumeranno le decisioni in proposito.
- B3) Hanno diritto di votare tutti i lavoratori e le lavoratrici con rapporto di lavoro subordinato non in prova e i lavoratori e le lavoratrici presenti alla data del voto assunti con contratto a termine.
- B4) Oltre alle Federazioni di Categoria espressione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie degli accordi, possono presentare liste quelle Organizzazioni formalmente costituite che accettino espressamente ed integralmente i contenuti degli accordi 28 giugno, 31 maggio e del Testo Unico. Per la presentazione delle liste da parte di queste ultime è necessario raccogliere il 5% di firme dei lavoratori e delle lavoratrici dell'azienda. In caso di azienda con un numero di dipendenti tra 16 e 59, sono necessarie tre firme per poter presentare la lista.
- B5) Non sono candidabili i lavoratori e le lavoratrici che fanno parte della Commissione Elettorale, che sottoscrivono la presentazione delle liste o che fungeran-

- no da scrutatori. Il candidato o la candidata può presentarsi solo in una lista. Il numero dei candidati in ciascuna lista non può essere superiore ai 2/3 il numero complessivo dei componenti la futura RSU.
- B6) La Commissione Elettorale è costituita da un componente designato da ciascuna lista abilitata alla elezione della RSU. La Commissione Elettorale riceve le liste, ne verifica la validità ed eventualmente muove contestazioni, porta a conoscenza dei lavoratori e delle lavoratrici le liste ricevute almeno 8 giorni prima la data prevista di voto, costituisce i seggi elettorali e presiede alle operazioni di voto e di scrutinio, esamina e decide su eventuali ricorsi o contestazioni ad elezioni avvenute, proclama i risultati degli eletti, dà comunicazione a tutti i soggetti interessati, invia copia del verbale di elezione al Comitato Provinciale dei Garanti. La Commissione Elettorale può avvalersi di uno scrutatore, nominato da ogni singola Federazione di Categoria partecipante all'elezione.
- B7) Il luogo e il calendario dei giorni di votazione (più giorni se necessario) dovrà essere convenuto tra Commissione Elettorale e Direzione Aziendale. In caso di più unità produttive il voto verrà svolto, di norma, nella stessa data. Il Seggio elettorale è composto dagli scrutatori e dal Presidente di Seggio nominato dalla Commissione Elettorale.
- B8) Il voto è segreto e diretto. I singoli lavoratori saranno riconosciuti tramite documento d'identità e dovranno firmare per l'avvenuta operazione di voto. La scheda di voto dovrà contenere tutte le liste validamente presentate, le quali devono essere vidimate da almeno due componenti il seggio. Si vota la lista e si può esprimere una sola preferenza per la stessa lista. In caso di più preferenze sulla stessa lista, vale solo il voto di lista e si annullano le preferenze. In caso di voto su più liste e/o più candidati la scheda è nulla.
- Nel caso di voto dato ad una lista e di preferenze ad una lista diversa vale il voto di lista.
- B9) Lo scrutinio avverrà alla fine delle operazioni di voto. *Al fine di rendere lo scrutinio occasione di partecipazione, la Commissione Elettorale potrà decidere che il suo svolgimento avvenga alla presenza dei lavoratori e delle lavoratrici.* Il Presidente della Commissione Elettorale, al termine, predisporrà il verbale, con le eventuali contestazioni insorte, e lo consegnerà, unitamente al materiale delle votazioni alla Commissione Elettorale, che dovrà conservare il tutto per almeno tre mesi dopo la data del voto.
- B10) La Commissione elettorale provvede all'attribuzione dei seggi che avverrà esclusivamente sulla base dei voti raccolti da ogni lista con il metodo proporzionale per l'intera RSU. **Sparisce quindi la quota di 1/3 riservata alle Organizzazioni sindacali.** Il metodo proporzionale prevede che si applichi il resto più alto e che i componenti di ogni lista saranno scelti sulla base dei voti di preferenza più alti ottenuti. In caso di parità tra due candidati della

- stessa lista conta l'ordine di collocazione nella lista medesima.
- B11) La Commissione Elettorale ha il compito, eseguita l'attribuzione dei seggi, di pubblicare il verbale di avvenuta elezione per almeno 5 giorni, trascorsi i quali, in mancanza di contestazioni, dovrà inviarlo al Comitato dei Garanti Provinciale entro le 48 ore successive con posta elettronica certificata o per raccomandata. Inoltre, copia del verbale andrà inviato al rappresentante di ciascuna lista presentata e all'Associazione Industriale territoriale, che ne darà formale comunicazione all'azienda.
- B12) In caso di contestazioni, nei cinque giorni previsti, la Commissione Elettorale dovrà provvedere a prendere visione del ricorso entro 48 ore ed inserire nel verbale le conclusioni a cui è giunta. Entro 10 giorni dall'esito dell'esame della Commissione Elettorale, è possibile impugnare la decisione presso l'apposita Commissione Provinciale dei Garanti, la quale si pronuncerà entro 10 giorni sul ricorso o sui ricorsi presentati.

C. I poteri della RSU

La RSU ha il potere di promuovere la contrattazione collettiva aziendale per le materie delegate e con le modalità previste dal CCNL di categoria applicato o dalla legislazione. I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza. Vincolano tutte le Federazioni di Categoria presenti in azienda e le loro rappresentanze che abbiano sottoscritto o accettato gli accordi e che abbiano quindi partecipato alla elezione della RSU.

Il contratto collettivo aziendale è valido se approvato dalla maggioranza dei componenti la RSU.

Così come previsto dall'intesa confederale CGIL CISL UIL definita in occasione dell'accordo del 28 giugno 2011 relativamente a "regole e criteri di consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II livello", la RSU può decidere di sottoporre al giudizio e/o al voto dei lavoratori e delle lavoratrici il testo dell'accordo collettivo aziendale.

COME SI NOMINANO LE RSA E I LORO POTERI

Le RSA vengono nominate dalle Federazioni di Categoria e durano in carica tre anni, sulla base dei principi stabiliti dalla L. 300/70.

Laddove non vi sia mai stata alcuna forma di rappresentanza collettiva, la RSA, costituisce un primo strumento utile per favorire la sindacalizzazione di lavoratori e lavoratrici oltre che garantire tutele ai singoli iscritti ed iscritte alle Organizzazioni Sindacali.

Il Testo Unico prevede che qualora si opti per la nomina di RSA, queste ultime non potranno comportare, ai fini dei costi aziendali, oneri superiori a quanto previsto in caso di elezione della RSU.

Per la stipula dei contratti collettivi aziendali le RSA esplicano il loro mandato e titolarità, così come previsto in caso di presenza di RSU, qualora sia sottoscritto dalla maggioranza dei rappresentanti. Per determinare il criterio della maggioranza si fa riferimento al numero di iscritti ed iscritte presenti in azienda per ogni Federazione di Categoria certificate l'anno precedente.

Se entro dieci giorni dalla sottoscrizione dell'accordo collettivo aziendale, una Federazione di Categoria certificata o il 30% dei lavoratori dell'azienda lo chiedono, l'accordo sottoscritto dalle RSA deve essere sottoposto al voto.

Per la validità della consultazione è necessario che votino il 50%+1 degli aventi diritto. L'intesa può essere respinta con la maggioranza semplice dei votanti.



RUOLO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO E SUA ESIGIBILITÀ

- A. La funzione del CCNL è quella di garantire certezza di trattamenti economici e normativi su tutto il territorio nazionale e per tutti i lavoratori e le lavoratrici del settore.
- B. Hanno potere di contrattazione per i rinnovi dei CCNL tutte le Federazioni di Categoria che, certificate, raggiungono una rappresentatività pari o superiore al 5%. Questo significa che, l'Associazione Imprenditoriale, non potrà più scegliere con chi trattare, ma dovrà convocare tutte le Organizzazioni Sindacali che raggiungono tale soglia.
- C. Le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante saranno decise dalle Federazioni di Categoria per ogni CCNL, favorendo la presentazione di piattaforme unitarie, così come le forme di partecipazione e consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici.
- D. In caso di più piattaforme presentate al tavolo del rinnovo del CCNL, l'Associazione Imprenditoriale favorirà l'avvio della contrattazione sulla base della piattaforma che raccoglie il 50%+1 dei consensi delle Federazioni di Categoria certificate.
- E. A conclusione del negoziato il CCNL sarà esigibile qualora soddisfatti entrambi questi requisiti:
 - a. La sottoscrizione da parte del 50%+1 delle Federazioni di Categoria certificate;
 - b. La consultazione certificata di lavoratori e lavoratrici a maggioranza semplice.Le modalità di consultazione saranno definite dalle singole Federazioni di Categoria per ogni CCNL.
- F. La sottoscrizione del CCNL così rinnovato costituirà un atto vincolante per entrambe le parti.
- G. Il CCNL così determinato è pienamente esigibile per tutte le Federazioni di Categoria espressione delle Organizzazioni Sindacali firmatarie degli accordi e per le Associazioni Imprenditoriali aderenti a Confindustria. Pertanto tutte le parti sono impegnate a darne piena applicazione e a non promuovere azioni di contrasto.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE E SUA ESIGIBILITÀ

- A. Fermo restando i poteri delegati alla RSU o RSA in materia di titolarità alla sottoscrizione degli accordi, la contrattazione collettiva aziendale può definire, se delegata dal CCNL e con le procedure lì previste, intese modificative, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi.
- B. Qualora il CCNL non preveda tale delega, e in attesa di una sua regolamentazione, la singola RSU, d'intesa con le Federazioni di Categoria territoriali aderenti alle Organizzazioni Sindacali firmatarie degli accordi, può sottoscrivere, in caso di crisi aziendali o in presenza di significativi investimenti, intese modificative sulle seguenti materie: prestazioni lavorative, orari ed organizzazione del lavoro.



PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E SANZIONATORIE PER I PROSSIMI RINNOVI CONTRATTUALI NAZIONALI

- A. Dalle eventuali sanzioni che i futuri CCNL definiranno sono in ogni caso esclusi i singoli lavoratori e lavoratrici.
- B. Il Testo Unico non determina alcuna sanzione. Il Testo Unico, infatti, indica esclusivamente gli ambiti entro i quali le sanzioni potranno agire. Sarà specifico compito dei futuri CCNL definire i criteri entro i limiti previsti dallo stesso Testo Unico, in materia di clausole e/o procedure di raffreddamento del conflitto, così come le conseguenze sanzionatorie per eventuali comportamenti difforni che impediscano l'esigibilità degli accordi.
- C. Le eventuali sanzioni dovranno riguardare i comportamenti di entrambe le parti: imprese e Organizzazioni Sindacali e loro rappresentanze.
- D. Il Testo Unico indica un confine per i futuri CCNL per le possibili sanzioni per entrambe le parti:
 - a. La temporanea sospensione dei diritti sindacali di esclusiva fonte contrattuale (sono cioè esclusi i permessi e le agibilità previste dalla L. 300/70) per le Federazioni di Categoria e le loro rappresentanze
 - b. Sanzioni di carattere pecuniario per l'impresa.



CLAUSOLE FINALI: ISTITUZIONE DI UNA COMMISSIONE DI MONITORAGGIO E DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Tenuto conto dei molti rimandi previsti dal Testo Unico ai futuri CCNL in materia di esigibilità degli accordi, oltre che delle procedure di misurazione della rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, le parti hanno deciso di monitorarne l'applicazione con un duplice schema:

- A. in via transitoria, ovvero fino alla definizione dei nuovi CCNL, è previsto un Collegio di conciliazione ed arbitrato, non permanente, che viene convocato su richiesta di una delle parti in caso di inadempienza di uno dei soggetti. È, di conseguenza, un Collegio di conciliazione ed arbitrato che di volta in volta si riunisce tra soggetti confliggenti. Il Collegio prevede la presenza paritetica tra le due parti più un Presidente scelto di comune accordo tra una lista composta di esperti in materia. Il Collegio ha il compito di esaminare e definire, entro dieci giorni, gli interventi da attuare nei confronti del soggetto (organizzazione sindacale o di rappresentanza d'impresa) ritenuto inadempiente, ai fini di una corretta applicazione degli accordi.
- B. una commissione permanente di monitoraggio, sull'applicazione del Testo Unico di durata triennale composta da sei componenti di nomina datoriale e delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative all'atto della costituzione della commissione. La commissione sarà composta da esperti della materia in rappresentanza delle parti a cui si aggiunge un Presidente scelto di comune accordo.



SCEGLI DI ESSERCI