

LE TAPPE DELL' ACCORDO CON CONFINDUSTRIA

Nell' Accordo quadro dell' agosto 1998 per il Pubblico Impiego sono state introdotte sia disposizioni sul riconoscimento della rappresentatività, sia aspetti utili a superare la frammentazione esistente. Si è stabilito infatti sia di considerare la quantità di iscritti che i voti riportati nelle elezioni delle RSU. Questo schema è stato ripreso per regolare i settori del lavoro privato ed in particolare nelle relazioni industriali. Eccone le tappe principali.

28 GIUGNO 2011 - È il primo fondamentale Accordo interconfederale in materia di rappresentanza e rappresentatività nella stipula e gestione dei contratti di lavoro. In 9 punti si fissano i principi generali, come: efficacia per tutto il personale (*erga omnes*), possibilità di deroghe al ccnl, clausola di tregua sindacale, referendum abrogativo esclusivamente sull'intero testo d'accordo. L'Accordo fu siglato da Cgil, Cisl, Uil e Ugl non dalla Fiom Cgil.

31 MAGGIO 2013 - Si arriva ad un Protocollo d'intesa sulla gestione dei ccnl. Viene firmato dalle confederazioni Cgil, Cisl, Uil e Ugl. Due gli ambiti di intervento. Il primo: si perfezionano i criteri di misurazione della rappresentatività (iscritti presso Inps, elezioni presso Cnel), poi i rapporti con Rsu e Rsa, ed infine anche la coerenza con l'esercizio dei diritti sindacali, come assemblee e titolarità della contrattazione di secondo livello. Il secondo contiene norme sulla efficacia della contrattazione stessa. La rappresentanza è fissata dalla media di risultati iscritti/voti elettorali.

10 GENNAIO 2014 - Le Confederazioni e Confindustria stendono un articolato **Testo Unico per la contrattazione**. La Fiom però lo contesta (è cronaca di questi giorni) non riconoscendo il ruolo primario della sua confederazione.

Contano iscritti e voti (e si va a maggioranza)

Le nuove regole prevedono che la democrazia sindacale sia imperniata sul principio della "maggioranza" nella sua versione del **50% + 1** degli aventi diritto.

1) La prima questione che è stata affrontata è stata quindi: **chi sono gli aventi diritto?**

2) Una volta chiarito questo aspetto si è passati al secondo: **come si calcola il 50% + 1?**

3) Infine l'ultima questione: **in quali casi si applica questa regola e con**

RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Gli aventi diritto (a partecipare e decidere sulla contrattazione sindacale)

Ogni sindacato viene "pesato". Per partecipare serve almeno il 5%.

Le sigle sindacali non sono poche. Si è quindi stabilito quali hanno diritto ad intervenire sulla contrattazione (nazionale, territoriale e aziendale) facendo riferimento al loro "peso" reale tra i lavoratori che vogliono rappresentare.

Quanto "pesa" un sindacato ai fini della contrattazione nazionale di categoria: la media del 5% tra iscritti (deleghe) ed elettori (voti nelle elezioni RSU)?

Per calcolare quanto "pesa" una sigla sindacale si prendono a riferimento **due indicatori**.

Il primo è quello del numero degli iscritti (occupati nelle aziende con più di 15 dipendenti) da raccogliere tramite l'Inps.

Il secondo è quello della quantità di voti ottenuti nelle elezioni per le RSU. In questo caso saranno i Comitati Provinciali dei Garanti ad attestare tali risultati. I numeri degli iscritti e dei voti di ogni sigla sindacale saranno trasmessi al CNEL (Consiglio Nazionale per l'Economia ed il Lavoro) che provvederà a **certificare la percentuale di rappresentatività di ogni sindacato**, cioè a indicare il suo "peso" reale tra i lavoratori.

Solo le federazioni sindacali di categoria che superano la soglia del 5% come media tra iscritti /voti hanno diritto a partecipare alla contrattazione collettiva nazionale.

Contratti nazionali: fa testo la maggioranza del **50%+1** (per le piattaforme, le trattative e la esigibilità)

Nel caso che per il rinnovo del contratto di lavoro di un determinato settore, dai sindacati che hanno superato la soglia del 5%, sia presentata più di una piattaforma (come è già successo, ad esempio nel caso dei metalmeccanici), la parte datoriale prenderà in considerazione quella presentata dal sindacato o dal gruppo di sindacati che in quel settore pesa per almeno il 50% + 1.

Il nuovo contratto è esigibile (per tutti i lavoratori e per tutte le aziende) a due condizioni:

- a sottoscriverlo siano le sigle sindacali con la maggioranza del 50%+1 (secondo i criteri di rappresentatività sopra indicati)
- venga approvato a maggioranza semplice dei lavoratori, con una specifica "consultazione certificata", le cui modalità saranno stabilite dalle categorie.

Clausole di raffreddamento

Nei Contratti nazionali saranno stabilite clausole di "raffreddamento" finalizzate a garantire per tutte le parti l'esigibilità degli impegni assunti nonché sanzioni nei confronti di comportamenti non conformi. Le sanzioni potranno essere pecuniarie o di sospensione dei diritti sindacali previsti dal contratto.

Nei contratti collettivi aziendali potranno essere stabilite clausole di tregua sindacale con effetto vincolante per tutti.



CONTRATTARE IN AZIENDA

I contratti aziendali sono efficaci per tutti i dipendenti in forza e sono vincolanti per le organizzazioni sindacali presenti in azienda **se approvati a maggioranza dei componenti delle RSU.**

Dove invece vi sono le RSA il contratto è valido se i rappresentanti che l'anno sottoscritto appartengono a federazioni sindacali che hanno la maggioranza degli iscritti.

I contratti collettivi aziendali possono **modificare alcune parti** dei contratti nazionali, anche in via sperimentale o temporanea. In particolare questa possibilità è data nel caso di situazioni di crisi o di significativi investimenti che favoriscono lo sviluppo economico ed occupazionale dell'azienda. Le modifiche possono riguardare la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

Le RSU si possono costituire in ogni unità produttiva con più di 15 dipendenti. L'iniziativa elettorale, nel caso di prima costituzione spetta alle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto gli accordi interconfederali sulla rappresentanza. Per i rinnovi l'iniziativa elettorale può essere anche delle stesse RSU.

Come si contano i lavoratori?

I lavoratori con contratto part time: in proporzione all'orario di lavoro contrattuale previsto (es. 2 dipendenti a 20 ore = 1 lavoratore)

I lavoratori con contratto a tempo determinato: in base al numero medio mensile di quelli occupati negli ultimi due anni.

Come si vota per le RSU

A suffragio universale: hanno diritto di voto tutti i lavoratori non in prova occupati con rapporto di lavoro dipendente al momento delle elezioni. Quindi operai, apprendisti, impiegati e quadri anche se part-time, con contratti a termine, cassaintegrati, in malattia, infortunio e maternità. Il voto è segreto e diretto (non per interposta persona).

Nelle liste si dovrà perseguire una adeguata rappresentanza di genere.

Lavoratore immigrato: per la cittadinanza sindacale non servono permessi

Il lavoratore immigrato, proveniente da un paese comunitario o extra Unione Europea, ha pieno ed immediato diritto alla cittadinanza sindacale. Partecipa quindi a pieno titolo alla vita sindacale. Può votare e mettersi in lista per le RSU, iscriversi al sindacato, partecipare alle assemblee, esprimere il proprio parere, consenso o dissenso, nell'ambito delle regole stabilite dall'accordo.

Gli eletti restano in carica 3 anni. Quando un rappresentante si dimette o decade al suo posto subentra il primo dei non eletti della sua lista. Il rappresentante che cambia sindacato rispetto a quello nella cui lista è stato eletto decade dalla carica.

Numero dei componenti le RSU

Nell'accordo vengono definiti i numeri minimi dei componenti le RSU in rapporto al numero dei dipendenti dell'azienda. Si deve però considerare che in molti contratti nazionali, come pure in alcuni contratti aziendali, questi minimi sono stati superati. **In questi casi valgono le condizioni di maggior favore.**

A) Unità produttive fino a 200 dipendenti: 3 componenti. *Esempi. unità produttiva con 50 dipendenti: 3 rappresentanti;*

B) 3 componenti ogni 300 (o frazione di 300) dipendenti nelle unità produttive fino a 3.000 dipendenti. *Es. unità produttiva con 210 dipendenti: 3 rappresentanti; unità produttiva con 1.700 dipendenti: 18 rappresentanti.*

C) 3 componenti ogni 500 dipendenti (o frazione di 500) nelle unità produttive di maggiori dimensioni in aggiunta a quelli indicati nel punto B). *Esempi. unità produttiva con 5.800 dipendenti: 96 rappresentanti (36+60)*

I diritti delle RSU

Convocare le assemblee dei lavoratori
Utilizzo dei permessi non retribuiti previsti dallo Statuto dei lavoratori

I diritti previsti dal titolo III dello Statuto dei lavoratori (permessi retribuiti, locali, esercizio dell'attività sindacale)

Anche nelle RSU si decide a maggioranza (50%+1).

Le regole elettorali per le RSU

Le elezioni devono essere indette almeno 3 mesi prima del giorno in cui si vota mediante una comunicazione apposta nell'albo sindacale e le liste devono essere presentate entro i 15 giorni successivi. Sono valide se vi partecipa più delle metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Chi può presentare una lista?

Possono presentare una lista di candidati le federazioni di categoria facenti parte delle Confederazioni che hanno sottoscritto questo accordo oppure il contratto nazionale di lavoro applicato nell'azienda. Possono presentare liste anche altre associazioni sindacali che però devono accettare formalmente l'accordo e portare a supporto della loro lista le firme dei dipendenti dell'azienda. Bastano tre firme nelle aziende da 16 a 59 dipendenti, dai 60 dipendenti in poi serve la firma del 5% degli aventi diritto al voto.

Chi presenta la lista o fa parte della Commissione Elettorale non può candidarsi.

Ci si può candidare in una sola lista.

I candidati di ciascuna lista non possono superare i 2/3 dei componenti la RSU da eleggere.

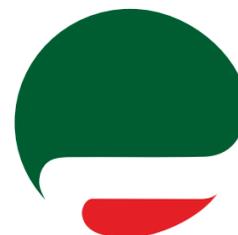
Si può votare la lista e, volendo, esprimere anche una (una sola) preferenza sulla stessa lista.

I seggi

Il numero dei seggi (tutti) viene attribuito in modo proporzionale ai voti conseguiti dalle singole liste. Si applica il criterio dei resti più alti.

Nelle singole liste i candidati eletti sono quelli che hanno ricevuto più preferenze.

Nell'accordo sono previste anche le regole sullo svolgimento del voto, la Commissione Elettorale ed i ricorsi.



CISL
VENETO

CONTARSI X CONTARE

10 GENNAIO 2014

ACCORDO
SINDACATI -
CONFINDUSTRIA



+ CHIAREZZA:

- Contrattano i sindacati che hanno almeno il 5% tra iscritti e voti elettorali nelle Rsu

+ TRASPARENZA:

- Per gli iscritti reali la certificazione tramite l'Inps
- Per i risultati delle elezioni Rsu la certificazione del Cnel
- E' il Cnel a calcolare e certificare la rappresentatività delle varie sigle



Si decide a maggioranza

Si **chiude** un'epoca di incertezze.
Si **rafforza** la democrazia sindacale e la partecipazione dei lavoratori.

Conta di più chi partecipa, chi sostiene il sindacato, chi vota

LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NELL' INDUSTRIA.

Accordo 2014



www.cislveneto.it

NEI CONTRATTI NAZIONALI:

- E' la maggioranza (50%+1) che conta e decide quando si presenta una piattaforma, si tratta, si firma, si approva
- Viene sanzionato il sindacato che non rispetta l'accordo

NOVITA' IN AZIENDA:

- Un accordo vale se approvato dalla maggioranza della Rsu
- Un accordo può modificare il Ccnl su temi come orario e organizzazione del lavoro
- La Rsu può nascere in unità produttive con più di 15 dipendenti (si contano tutti i lavoratori dipendenti compresi apprendisti, part-time e tempo determinato)
- Gli eletti rimangono in carica 3 anni. La Rsu gestisce diritti sindacali, permessi, assemblee
- Chi è eletto in una lista e cambia sindacato, decade dalla carica
- Può presentare una lista elettorale la Federazione che ha sottoscritto il ccnl applicato in azienda, o che abbia firmato questo accordo.

 **CISL**
VENETO