

UNA STORIA DI LAVORATORI CHE SI UNISCONO E SI FANNO VALERE SUL POSTO DI LAVORO

La storia delle grandi organizzazioni sindacali italiane è indissolubilmente legata alla forma della loro rappresentanza nei luoghi di lavoro. Il sindacato democratico si sviluppa infatti come movimento-organizzazione basato sulla partecipazione. Nel corso dei suoi oltre 100 anni di vita, salvo la parentesi della dittatura fascista, la democrazia sindacale si è evoluta adattandosi ai cambiamenti del lavoro e della vita sociale e civile del Paese. Delle forme della rappresentanza nei luoghi di lavoro tracciamo sinteticamente l'evoluzione storica.

COMMISSIONI INTERNE. Furono la prima forma aggregativa che lottava per la democrazia in fabbrica. Nascono da singoli episodi di delegazioni spontanee a inizio '900. In Italia le prime sono a Torino e crescono e si diffondono durante la Grande Guerra. La legge Rocco del 1926 le abolisce per tutto il periodo fascista. Verranno reintrodotte già nel 1943, in piena guerra di Liberazione, con un Patto tra antifascisti e Confindustria (Buozzi-Mazzini). Non sono limitate alla pura consultazione: viene attribuito ad esse anche il potere di contrattazione collettiva a livello aziendale. Sono chiamati a esprimersi tutti i lavoratori e non solo gli iscritti. Con l'accordo del 7 agosto 1947 si preciserà che il loro compito è quello di "concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori e la direzione dell'azienda, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione per il regolare svolgimento dell'attività produttiva".

SAS (Sezioni Sindacali Aziendali). Vengono espresse a metà degli anni '50 dagli iscritti alle singole sigle sindacali. È il momento più tempestoso dei rapporti tra le Confederazioni. Le Sas possono essere considerate anello di congiunzione fra il movimento sindacale e la vita aziendale. Queste strutture non sono mai state riconosciute da accordi interconfederali. Le Sas assicuravano la presenza del sindacato "esterno" nella fabbrica a livello organizzativo, ma quasi mai a quello politico-contrattuale, ruolo affidato, appunto alle C.I. Scomparvero alla fine degli anni 60.

CONSIGLI DI FABBRICA. Alla fine degli anni '60, con il cosiddetto Autunno Caldo, si fa insistente la necessità di avere i rappresentanti delle confederazioni eletti direttamente dai lavoratori e non più nominati dai sindacati provinciali. Nascono così i consigli di fabbrica (Cdf) o i consigli unitari dei delegati (Cdu), che vengono riconosciuti come istanza sindacale di base del sindacato nel 1970, con l'emanazione dello Statuto dei lavoratori. I consigli di fabbrica ebbero un ruolo importante per coinvolgere lavoratrici e lavoratori introducendo nuovi luoghi per le decisioni, come l'assemblea dei lavoratori.

RSA. Con lo Statuto dei Lavoratori vennero introdotte anche le rappresentanze sindacali aziendali (Rsa). Si viene a creare però, in molti casi, una sorta di coincidenza fra i Cdf e le Rsa. Per 20 anni fu grande la confusione e la frammentazione, anche su come potevano essere eletti i delegati. Serviva una disciplina più generale, per non indebolirsi: esigenza esplosa dopo la rottura della Federazione unitaria nel 1984.

RSU. Con l'intesa quadro del 1991 e con il successivo accordo interconfederale 1993 sottoscritto da governo, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si introducono nelle aziende con più di 15 dipendenti le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu). La loro composizione deriva per 2/3 dalla elezione da parte di tutti i lavoratori (a suffragio universale) e per 1/3 dalla designazione o elezione da parte delle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva.

CAE. Nel lavoro privato, la nascita dell'Unione Europea porta ad una nuova forma di rappresentanza, coi Comitati aziendali europei. Vengono riconosciuti per le imprese ed i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie. I componenti della delegazione negoziale del Caе sono designati congiuntamente dai sindacati nazionali stipulanti il contratto collettivo applicato all'impresa (per un terzo) e dalle Rsu (per due terzi).

RSU NEL PUBBLICO IMPIEGO. Una novità di grande rilievo. Infatti la costituzione di Rsa ed Rsu nel Pubblico impiego è legata all'accertamento di una rappresentatività minima delle organizzazioni sindacali, pari al 5%. Al contrario delle Rsu nel privato, nel pubblico impiego, sono interamente elettive (senza riserve di seggi per i sindacati firmatari del contratto nazionale).

I criteri scelti (mix tra iscritti e risultato elettorale) faranno da base per l'accordo anche nel mondo privato. Arriva il 10.1. 2014.



Anni 50. Votazioni Comm. Interne in Fiat



Consiglio di Fabbrica della Montefibre

Veneto: terra di rappresentanza sindacale

In Veneto la Cisl, da sempre il primo sindacato per numero di iscritti, ha consolidato nel tempo una vasta rete di delegati che costituiscono l'ossatura dell'azione contrattuale nelle aziende. Ecco alcuni numeri per dare una idea di questa realtà. Nel settore della chimica, dell'energia e del Sistema Moda la Femca Cisl conta propri rappresentanti in oltre 960 aziende industriali. Sono invece più di 1.300 gli Rsu appartenenti alla Fim Cisl (metalmecanici). E' fortissima anche la nostra rappresentanza nel settore delle costruzioni: nella sola provincia di Venezia sono 90 i delegati iscritti alla Filca, 134 gli Rsu della Fai Cisl attivi in 57 aziende del settore agro-industriale regionale. Nel complesso del manifatturiero ci si avvicina ai 5mila rappresentanti.



CONTARSI X CONTARE



Rappresentanza, contrattazione e partecipazione: verso il sindacato nuovo

Mettiamo in linea i tre accordi sindacato-Confindustria che hanno riformato le relazioni sindacali nel nostro Paese: sui nuovi assetti contrattuali del 2009 (più spazio alla contrattazione aziendale e locale), su produttività e competitività del 2012 (incentivazione del salario aziendale legato alla produttività) e questo ultimo di gennaio sulle nuove regole della rappresentanza e rappresentatività (si va a maggioranza e maggiori responsabilità contrattuali alle Rsu). C'è un filo conduttore?

Indubbiamente sì: è quello di dare il via libera alla nostra vera grande forza motrice: la contrattazione. Si sono infatti rimossi gli ostacoli che rallentavano da decenni l'azione contrattuale nei luoghi di lavoro.

Chi temeva la frammentazione e quindi l'impovertimento ideale ed l'indebolimento contrattuale non può che riscontrare l'esatto contrario: si è aguzzata l'intelligenza negoziale, si gareggia nella ricerca di nuove risposte, si emulano le buone prassi, si occupano gli spazi aperti, è cresciuta la domanda di sindacato. E tutto ciò nella peggiore delle condizioni: cinque anni consecutivi di crisi e di oltraggi al lavoro.

A "salvare" il sindacato italiano da un drastico ridimensionamento (come è avvenuto in altri Paesi industriali attraversati dalla crisi) è stata la sua capacità di cogliere e far proprie in modo rapido ed efficace le nuove opportunità che, sempre, le difficoltà portano con sé.

Basti pensare all'impatto sulla contrattazione aziendale, spesso rivoluzionario, del salario di produttività, della mutualità e del welfare integrativo. In Veneto, da sempre sensibilissimo alla innovazione nelle relazioni sindacali (a volte anche precursore), si sono traguardate decine e decine di nuove esperienze e sperimentazioni, di piccole "eresie" spesso taciute o nascoste per evitare di entrare nel tritacarne delle dispute ideologiche.

Il sindacalismo italiano è quindi cambiato. Magari, a volte, senza volerlo riconoscere ufficialmente.

Questi tre accordi spianano la strada ad una prassi ma anche una concezione del sindacalismo industriale matura per il grande balzo della partecipazione. Le nuove regole sulla rappresentanza portano questo sindacalismo oltre le Colonne d'Ercole. Sappiamo già che là, dove si paventavano mostri, ci sono invece nuovi mari che lavoratori e sindacato possono navigare insieme, forti dei valori etici di cui sono portatori.

Per dirla in breve: stiamo andando verso un sindacato nuovo.

FRANCA PORTO
Segr. Gen. Cisl Veneto

LA RAPPRESENTANZA (È PARTECIPAZIONE)

Rappresentante è chi agisce, legittimamente, per conto di interessi terzi che possono essere individuali o collettivi. I rappresentanti sindacali agiscono per conto di interessi collettivi: i dipendenti di un reparto, di una azienda, di un settore di lavoro, dei lavoratori in generale.

La rappresentanza è più forte quando riguarda i propri iscritti. Tre sono le fonti che la regolano: le leggi, lo statuto interno, gli accordi interconfederali. Sullo sfondo i principi della Costituzione Repubblicana. (SEGUE A PAG.2)

Uno nostro speciale sul tema della Rappresentanza & Rappresentatività nel settore industria. Si chiude un'epoca di contrasti, incertezze, sovrapposizioni. Il TESTO UNICO siglato il 10 gennaio scorso è un atto di riconoscimento e di responsabilità tra tutti i soggetti che vengono consultati, partecipano, contrattano nella vita dell'impresa.

SPECIALE

ACCORDO

10 GENNAIO

SOMMARIO:

Quali sindacati firmano i ccnl

Rappresentatività: tra iscritti e voti elettorali

Come funziona ora la Rsu

Come si vota. La Cisl in Veneto. Gli immigrati

La storia della rappresentanza nei luoghi di lavoro. Le tappe verso un accordo tra le parti, anziché per legge. Una storica scelta della CISL



RAPPRESENTANZA & RAPPRESENTATIVITÀ: CONTANO ISCRITTI E VOTI (E SI DECIDE A MAGGIORANZA)

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 nel settore pesa per almeno il 50%+1.

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

1- a sottoscriverlo siano le sigle sindacali con la maggioranza del 50%+1 (secondo i criteri di rappresentatività sopra indicati)

2 - venga approvato a maggioranza semplice dei lavoratori, con una specifica "consultazione certificata", le cui modalità saranno stabilite dalle categorie.

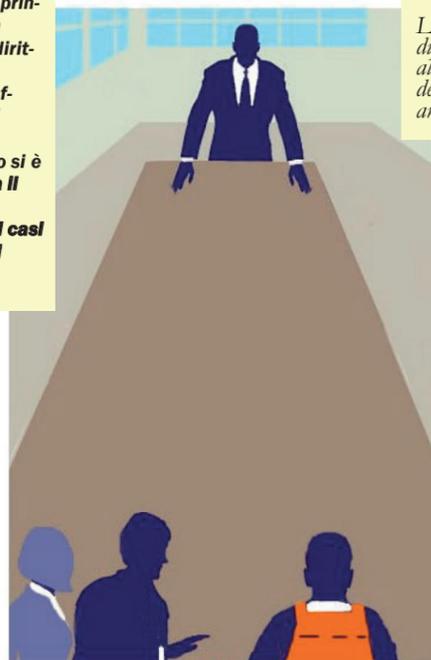
LA RAPPRESENTANZA (È PARTECIPAZIONE)

(SEGUE DALLA PRIMA) La rappresentanza si esercita a diversi livelli. Con il governo, le istituzioni e le controparti nazionali, ma anche a livello "di base": nelle aziende, con le amministrazioni pubbliche e le controparti locali.

Questo è il sistema italiano: **un unico soggetto esercita i diritti di partecipazione e di contrattazione per conto di tutti**. Non è così negli altri Paesi europei sempre con una forte tradizione e presenza sindacale. Ad esempio nel Regno Unito i sindacati rappresentano solo gli iscritti. In Germania, Francia e Spagna gli eletti nelle aziende hanno solo un ruolo consultivo mentre l'azione contrattuale spetta alle organizzazioni sindacali in senso stretto.

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 quali modalità?**



RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

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.

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 di RSU.

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.



LE TAPPE DELL'ACCORDO CON CONFINDUSTRIA

28 GIUGNO 2011 - E' 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, ma 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. Rispetto al Pubblico impiego, il modello è simile, ma non uguale: uno è stato definito dalla legge per tutte le organizzazioni, l'altro (Confindustria) vale solo chi ha sottoscritto l'accordo.

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.

LA RAPPRESENTATIVITÀ (NON È SOLO QUESTIONE DI NUMERI)

La rappresentatività è la misurazione della rappresentanza e non si basa solo di valori quantitativi: quanti iscritti, quanti voti, quanti delegati. La rappresentatività è data anche dalla qualità del sindacato, dalla sua affidabilità che, come ha sottolineato la **Corte Costituzionale**, tutela "l'ordinato svolgimento del conflitto sociale". Nel caso del sindacato è rappresentativa quella sigla che ha iscritti, stipula in via continuativa contratti, realizza democrazia industriale (fondi, enti bilaterali, ecc.), interloquisce con le imprese, impegna le istituzioni sugli interessi generali e così via. Negli ultimi anni si sono fatti accordi che da una parte garantiscono il pluralismo sindacale ma dall'altra lo pretendono "adulto" e non improvvisato.

Clausole di raffreddamento

Nei Contratti nazionali saranno stabilite clausole di "raffreddamento" finalizzate a garantire per tutte le parti la 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.

Contrattazione aziendale

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 RSU**.

In presenza di RSA, il contratto è valido se i rappresentanti che l'hanno sottoscritto appartengono a federazioni sindacali con 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 dell'azienda. Le modifiche che possono riguardare la prestazione, gli orari e l'organizzazione interna.

Lavoratore immigrato: 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 farsi eleggere per le RSU, iscriversi al sindacato, partecipare alle assemblee, esprimere il proprio consenso o il dissenso.



Ora si decide a maggioranza!!!

