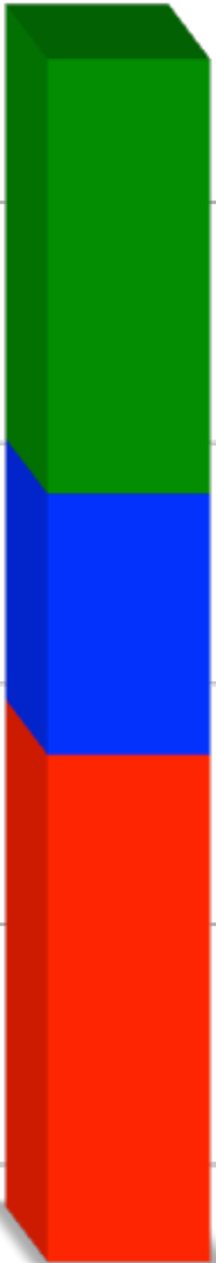


Lunedì  
17 Giugno 2013



Sintesi dei lavori della  
giornata di formazione  
Rappresentanza e  
rappresentatività



Sala Trulli  
CGIL PUGLIA  
Bari

# **Premessa**

L'esigenza di fornire adeguati strumenti di conoscenza alle proprie rappresentanze non può e non deve prescindere dalla necessità di un'adeguata formazione.

In tal senso abbiamo ritenuto opportuno cogliere l'occasione in seguito all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e al protocollo di intesa del 31 maggio scorso per dare voce all'esigenza di mettere in primo piano il tema fondamentale della rappresentanza e rappresentatività nel mondo del lavoro.

Il tema di fondo di questa iniziativa passa attraverso la necessità di ridisegnare un nuovo modo di rappresentare il lavoro, soprattutto quello giovanile, per meglio affrontare la nuova sfida e per dare il nostro contributo alla costruzione di una CGIL sempre più forte nella nuova competizione.

L'accordo interconfederale del 31 maggio scorso impone al gruppo dirigente l'obbligo di contribuire a sviluppare la necessità di promuovere la consapevolezza dell'importanza del proselitismo e del consenso.

In questo senso il dibattito si è imperniato sul percorso sindacale confederale dell'ultimo decennio, e, nell'occasione, l'aiuto e la competenza del prof. Vincenzo Bavaro, docente di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Bari, gli interventi di Gianni Forte, Segretario Generale Cgil Puglia e di Nino Cortorillo, Segretario della FILT Cgil nazionale hanno prodotto una esauriente discussione sull'evoluzione dei rapporti tra le parti sociali.

In particolar modo il dibattito si è soffermato sull'importanza della rappresentanza e della rappresentatività nell'azione delle organizzazioni sindacali, muovendo dai principi sanciti dall'art. 39 Cost. e tenendo conto della centralità che vi riveste la contrattazione collettiva.

**Maria Teresa De Benedictis**  
**Segretaria Regionale FILT Cgil Puglia**

# Introduzione

La Filt Puglia ha voluto questa giornata seminariale dedicata al tema della Rappresentanza e Rappresentatività finalizzata ai gruppi dirigenti dell'Organizzazione non solo perché, come da più parti, l'Accordo del 31 maggio è definito storico ma anche e soprattutto perché credo che dalla rappresentanza sui luoghi di lavoro e dal rapporto con gli iscritti debba rinascere un nuovo Sindacato.

Con lo sciagurato accordo separato del 22 gennaio 2009, si manda definitivamente in soffitta il Protocollo del 23 luglio 1993 e con l'accanimento notorio, di escludere dalle decisioni sul Lavoro la Cgil, si decreta la fine della Regola dell'Art. 39 della Costituzione, che pur non avendo avuto una legge applicativa, per tutti questi anni, con la dizione "Possono, Rappresentati Unitariamente" ne ha garantito il valore Erga Omnes. In parole povere, il tentativo, che lo stesso ragionamento potesse valere per tutti, anche senza la Cgil, è miseramente fallito.

Abbiamo vissuto una stagione di forti lacerazioni nel rapporto unitario di Cisl e Uil, una stagione costellata da accordi separati e se pensiamo alla vicenda contrattuale della Fiat con latenti rischi per la coesione sociale di questo Paese.

Con l'Accordo del 28 giugno 2011, di cui s'intende dare applicazione in materia di Rappresentanza, e che ridefiniva il nuovo campo delle Relazioni Industriali ed esaltava il ruolo della contrattazione a livello aziendale, il sindacato, complice la crisi, ritrova la strada del dialogo, ma ancora una volta i padroni della divisione, entrano a gamba tesa, con l'approvazione del famigerato Art. 8. Questa volta l'unitarietà ha mantenuto grazie proprio all'Accordo del 28 giugno.

Certo non va sottaciuto l'ultimo degli accordi separati: l'accordo sulla produttività del 12 novembre 2012.

Il 31 maggio è stata siglata un'intesa, per nulla scontata, perché si trattava di mettere assieme due modi d'intendere il rapporto sindacato/lavoratori. La Cisl abbandona la storica impostazione del sindacato degli iscritti e s'avvicina alle istanze, care alla nostra Organizzazione, del sindacato dei lavoratori da un lato e, dall'altro Confindustria, le imprese o i padroni come dir si voglia da sempre abituati a crearsi il sindacato aziendale di comodo per farsi gli accordi da oggi non possono più farlo proprio grazie all'intesa del 31 maggio scorso. Ne esce sconfitta la visione dei Marchionne di turno, e dopo 65 anni si dà concreta attuazione all'Art. 39 della Costituzione, anche se, non ancora regolato da legge.

Ritengo importante rilevare alcuni aspetti dell'accordo che danno idea del profondo cambiamento del Sindacato.

Per la prima volta si definiscono regole per rendere esigibili i contratti. Si supera la logica della nomina, viene cancellata la riserva del “terzo” di nomina sindacale dell’accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 sulle RSU e, per quanto riguarda tutto il settore del TPL, si supera l’ Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, perché ci si impegna a non nominare più RSA. Si ristabilisce un clima di fiducia tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria di cui il Paese ne ha assolutamente bisogno, oltre che di una riforma strutturale del sistema di contrattazione, tutte condizioni utili alla ripresa e alla crescita.

In conclusione, i nostri ragionamenti hanno un senso se l’art. 1 della Costituzione è praticato, con il Lavoro cuore pulsante e fondante della nostra società, perché una disoccupazione, soprattutto quella giovanile al 40% è immorale e porta inevitabilmente al disfacimento sociale.

Questa giornata è importante perché discutere di Contrattazione e Rappresentanza significa parlare di noi e allo stesso tempo un’occasione formidabile per ricostruire il consenso e riformare il sindacato, il sindacato di tutti i lavoratori.

**Nicola Di Maggio**  
**Segretario Generale FILT Cgil Puglia**

## Sintesi dei lavori

Ci sono una serie di problemi su cui dobbiamo provare a ragionare, in particolare sul problema della RSA.

Va detto subito che con l'accordo del 31 maggio 2013 è stato risolto il problema del cambio di casacca, ossia se un RSU cambia il sindacato con cui è stato eletto è obbligato a dimettersi. Cosa che fino ad ieri non era prevista.

Dobbiamo inquadrare bene il problema che c'è attorno all'art.19 perché fino al 28 giugno 2011 potevamo far finta che questo problema non c'era dicendo per noi vale l'accordo del '93, che per il '93 esistono solo le RSU e che le RSA sono un problema che non ci riguarda. Poiché è stato spiegato che nonostante l'accordo del '93 nella metà o più della metà delle aziende (in tutto il TPL in Puglia) di RSU non se ne parla proprio ci sono sempre state le RSA si pone il problema di dire qualcosa di diverso sulle RSA rispetto al '93.

Per cercare di capire bene la questione bisogna partire dall'art. 39 della Costituzione. Cosa esso dice, cosa non dice e perché noi, tra i pochi paesi europei, ci ritroviamo con questo problema. Normalmente l'art. 39 si considera diviso in due parti.

Il primo comma che esalta la libertà dell'organizzazione sindacale nella forma organizzativa e nell'attività.

Perché parla di "organizzazione" e non di "associazione" sindacale libera? Per lasciare totale libertà nella forma organizzativa che si dà un'associazione (confederale, autonoma, nazionale, territoriale, aziendale) e in quel concetto di libertà di organizzazione che riguarda anche l'attività.

La libertà più importante dell'attività autorganizzativa di un sindacato è la contrattazione, la libertà di contrattare. Quindi tutti possono contrattare su qualunque cosa, a qualunque titolo e con qualunque forma organizzativa.

Il secondo comma stabilisce le condizioni per cui l'organizzazione assume una personalità giuridica e di conseguenza la legge gli riconosce le funzioni di stabilire atti normativi che abbiano una efficacia generale.

Perché l'obbligo della registrazione?

La registrazione è la forma attraverso cui si va a riconoscere che a quel punto, quel soggetto libero (che non resta più nel mondo della libertà dei soggetti privati ma comincia a diventare rilevante per l'ordinamento giuridico, per la legge) diventa un soggetto che io riconosco come legge. Perché? Perché si riconosce personalità giuridica all'organizzazione, fermo restando il controllo sulla democraticità interna.

Io, che sono in uno Stato democratico, con una Costituzione democratica voglio verificare che ci sia una democraticità interna dello Statuto, cioè devo garantirmi che questo soggetto collettivo non sia una lobby, non sia una loggia massonica.

Questo non vuol dire che nella democrazia interna, il sindacato nella propria libertà interna di autorganizzazione, non possa decidere di espellere un componente interno perché la pensa diversamente.

Quello è un caso in cui la libertà di pensiero può anche essere limitata, nel senso che puoi pensarla come vuoi sulla religione o sulle condizioni etiche, ma non sulla linea politico sindacale dell'Organizzazione e quindi è legittimo che io ti espella ma questo non fa venire meno la democraticità interna. L'elemento di democrazia interna è che ci siano delle modalità attraverso cui nasce questa organizzazione democratica, e quindi gli Statuti.

La libertà del primo comma è fondamentale perché, se così non fosse, gli effetti e gli atti posti in essere da un altro soggetto possono ricadere su uno che non ha la volontà di volerseli fare ricadere. La legge, e quindi l'art.39, dice che gli effetti di un contratto collettivo possono avere efficacia generale se sono sottoscritti da un sindacato che ha la personalità giuridica cioè che gli sia stata riconosciuta una sua democraticità interna. Se provassimo a leggere l'art. 39, partendo dal 4° comma, noteremmo che solo i sindacati registrati, e cioè quelli a cui, attraverso il controllo della democraticità interna, gli viene riconosciuta la personalità giuridica, possono stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce. Questo è il contratto con efficacia *erga omnes*.

Il contratto collettivo con efficacia generale è solo quello sottoscritto dalle organizzazioni che soddisfano le condizioni del secondo comma dell'art 39, non quello che si usa nel linguaggio sindacale.

E le previsioni "*dell'efficacia generale*" previste nell'Accordo del 28 giugno 2011 cosa significano? Va detto subito che ciò ha un significato diverso da quello dell'art. 39 per la semplice ragione che un accordo collettivo non può attuare una norma costituzionale. Cosa che può fare solo una legge e cioè quella legge sulla rappresentanza e sull'efficacia del contratto collettivo che si attende da 65 anni e che, sostanzialmente, non si è mai voluta.

L'efficacia generale nel linguaggio intersindacale ha senso quando viene sottoscritto da tutte le parti in commedia, oppure da una larga maggioranza. Ma se le parti sono poche, ridotte, che riducono la loro capacità rappresentativa è difficile parlare di "efficacia generale" anche nel linguaggio intersindacale.

Prima le parti (CGIL,CISL, UIL) coprivano una tale ampiezza che esse erano equivalenti a tutte le parti in commedia, e quindi la forza di legge del contratto equivaleva a quasi tutti. Quindi c'era una capacità regolativa del contratto collettivo quasi di fatto *erga omnes*, senza esserlo giuridicamente, che coinvolgeva tutti i lavoratori sulla base della rappresentatività.

Con l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori avviene una cosa importante: la volontà non dipende dall'impresa ma è la legge che stabilisce i criteri per costituire la RSA. Significa che in qualunque azienda, al ricorrere dei criteri, si può costituire una rappresentanza sindacale aziendale.

I criteri sono fondamentali perché ci dicono chi ci può stare e chi no. Non è un fatto antidemocratico.

Prima del referendum nelle aziende avevamo un criterio presuntivo di maggioranza riconosciuto alle confederazioni sindacali.

La situazione cambia quando si rompe quel sillogismo: se sei sindacato confederale maggiormente rappresentativo sul piano nazionale, io presumo che tu lo sia anche in tutti i luoghi di lavoro.

Con la nascita del sindacalismo autonomo, il sindacato confederale subisce un fortissimo drenaggio, tanto da non far reggere più quel sillogismo.

Si pone così il problema della verifica della rappresentatività. La presunzione non va più bene.

Con l'accordo sulle RSU si cercò di arginare il problema, dando la possibilità di far votare tutti i lavoratori per far eleggere la rappresentanza aziendale. Ma la riserva di un terzo a favore delle confederazioni diede vita alla raccolta di firme per abrogare l'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori.

Dopo il referendum basta solo essere firmatari di un contratto collettivo a qualunque livello per costituire la RSA.

E' vero che si determina una situazione più ampia, più inclusiva, ma complessivamente la situazione non regge.

Sarebbe bastata una legge che riscrivesse solo l'art. 19 nella logica dell'accordo interconfederale sulle Rappresentanze sindacali unitarie.

E' assolutamente incomprensibile questa riluttanza alla legge di modifica all'art. 19. Una legge che si adegua allo spirito delle RSU, non una legge sul contratto collettivo o sull'erga omnes.

Difatti, oggi l'art. 19 ha un problema di gestione, è un bubbone in presenza del protocollo d'intesa del 28 giugno 2011 e dell'art 8 Legge 148/2001 per le possibilità di deroga assegnate anche al contratto collettivo aziendale.

Arrivati a bocce ferme al 28 giugno 2011 avevamo tutto questo ventaglio di profili problematici legati all'art.19, il problema della RSU.

L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 é un accordo che ha la finalità di organizzare e regolare la contrattazione aziendale. L'accordo ribadisce il ruolo della funzione che deve avere il contratto nazionale sul governo dei trattamenti minimi previsti e si limita a porre all'inizio un principio iniziale di regolamentazione della rappresentatività di livello nazionale al punto 1: **“ Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro”**.

L'accordo del 28 giugno ha la funzione di aprirsi alla contrattazione aziendale in deroga anche peggiorativa ma significa anche specificativa, ad esempio gli inquadramenti a livello aziendale non é detto che siano peggiorativi del livello nazionale, possono essere più specificativi della realtà aziendale.

Al **punto 3** leggiamo: **“la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge”**.

Questa cosa all'inizio si è un po' sottovalutata. Stava già nell'accordo del 2009 e non é innocente perché in materia di orario di lavoro buona parte di quelle deroghe vengono affidate già dalla legge anche al contratto aziendale ( ad es. in materia di part time c'è già il rinvio al contratto aziendale), ma ci sono tante altre materie su cui la legge deroga solo al CCNL, il che significa che il CCNL ti fa da filtro al contratto aziendale.

Dire che la contrattazione aziendale subentra su tutte le materie delegate dal CCNL e dalla legge, significa che anche se il contratto nazionale non mi delega una funzione che invece la legge mi delega, io la esercito anche se il contratto nazionale non mi ha fatto da filtro. Sull'orario di lavoro, ad esempio, se la legge mi affida una funzione specifica sulle clausole elastiche o sul supplementare del part time, siccome la legge delega direttamente alla contrattazione aziendale in questo caso anche se il contratto nazionale non mi delega funzioni, io oggi potrei farlo, fermo restando che il livello nazionale può intervenire successivamente.

Siccome viene dato rilievo centrale alla contrattazione aziendale ci si è chiesta una regolamentazione procedurale sul come fare il contratto aziendale che è il **punto 5** dell'accordo.

Il **punto 5** fa riferimento al **punto 4**, che parla delle RSU. **“I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza .... se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;”**.

I contrasti interni nascono fra le RSU e i territoriali. Le RSU decidono a maggioranza di chi? Delle RSU che poi fa 1 rispetto all' 1-1-1 delle organizzazioni?

Inizialmente il 28 giugno era limitato solo a Confindustria, ma da novembre scorso l'accordo sulla produttività l'hanno firmato Legaimprese Italia, Alleanza delle Cooperative, Confcommercio, Confindustria, e tutte queste hanno fatto riferimento esplicito all'accordo del 28 giugno, il che significa che oggi anche Legaimprese Italia, l'Alleanza delle cooperative, Confcommercio hanno assunto un impegno politico sindacale ad adottare questo sistema del 28 giugno che quindi diventa un criterio generale.

Il criterio di decisione a maggioranza della RSU oggi viene formalmente previsto. Ma qui c'è pure scritto che la competenza è solo della RSU.

Ammettiamo che la competenza a trattare sia della RSU e dei territoriali. Si può dire quindi che si tratta insieme ma poi decide solo la RSU. La conferma di questo elemento la dà il **punto 5**.

Come si approva un contratto aziendale punto 5: **“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 associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe....”**. Questo significa che un'organizzazione maggioritaria (50%+1 degli iscritti) può decidere da sola di firmare il contratto. Ma, al fine di garantire la funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le RSU, c'è lo strumento del referendum che è confermativo di quel 50%+1, cioè un accordo firmato solo da una organizzazione maggioritaria (50%+1) potrebbe essere valido se entro 10 giorni dalla firma di quell'accordo si chiede il referendum (**punto 5 secondo capoverso**). E' necessario consultare tutti i lavoratori.

Nel caso della RSU il coinvolgimento dei lavoratori ce l'hai, ma ci deve essere la cadenza regolare del loro rinnovo.

Per la RSA, poichè non ho per legge la garanzia che tutti i lavoratori vengono coinvolti, allora chiedo il consenso.

Con la rsu io misuro il consenso del soggetto tra tutti i lavoratori, con l'ipotesi della RSA misuro il consenso sul contratto tra tutti i lavoratori se chiedo il referendum.



Questa clausola ha rilegittimato la RSA e ha finito per indebolire lo strumento della RSU. Bisognava dare regolazione alla contrattazione aziendale e non si poteva lasciare scoperto tutto il pezzo grosso di aziende in cui non ci sono le RSU, col rischio serio che dovevano ritenersi validi accordi aziendali firmati anche da una sola RSA.

Sostanzialmente la RSU ha una responsabilità politica perché ti basta la maggioranza dentro la RSU per rendere vincolante quell'accordo. Sul piano della RSU c'è un meccanismo di maggiore affidabilità, di democrazia più rappresentativa.

L'accordo del 31 maggio 2013 completa quello che abbiamo visto nel 28 giugno, soprattutto dal punto di vista della procedura per l'individuazione di chi può andare a contrattare a livello nazionale e colma l'aspetto che mancava nel 28 giugno rispetto al contratto nazionale.

Nel 28 giugno si era assunto come riferimento, che avrebbe dovuto essere concretizzato, il sindacato legittimato alla trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale con l'individuazione già allora del requisito presente nel settore pubblico. Le organizzazioni sindacali dotate di un indice di rappresentatività di almeno il 5% vantavano nei confronti delle organizzazioni datoriali il diritto di essere chiamati al tavolo negoziale. Nell'accordo del 28 giugno era forte il condizionamento della vertenza metalmeccanica anche perché la cosa non aveva sortito un grande effetto, posto che c'era già stata prima non solo la firma dell'accordo del 2009 dei metalmeccanici ma successivamente anche nel 2010 c'è stato un accordo separato dei metalmeccanici in cui veniva negato alla FIOM di sedersi al tavolo negoziale. Questo problema che rischiava di allargarsi, si provò a cominciare a frenare, dicendo l'organizzazione sindacale che ha un indice di rappresentatività di almeno il 5% ha il diritto di sedersi al tavolo negoziale ma questo non significa che era obbligata a firmare ma doveva stare al tavolo. Cosa bisognava intendere per indice di rappresentatività del 5% richiama il sistema già previsto nel lavoro pubblico per legge. Quello che è stato completato oggi con il protocollo è non fermarsi soltanto alla regolazione di chi ha il diritto di sedersi alla trattativa negoziale, ma anche le modalità con cui si può firmare, cioè come si deve poter arrivare a un accordo che sia tendenzialmente maggioritario come consenso. In questo senso non vi è dubbio che, dal punto di vista delle relazioni industriali italiane, avere completato questa procedura è un elemento di assoluta novità. Ci stiamo muovendo nell'ambito del primo comma dell'art. 39, di un sistema libero e volontario, proprio perché deriva da un accordo, che, dal punto di vista delle relazioni industriali, ha un suo peso.

Questo per ora è un sistema che riguarda solo il sistema Confindustria, e quindi per Confcommercio, Agricoltura, ecc, questo sistema ancora non vale. Come calcoliamo l'indice di rappresentatività del 5%? E' il risultato di una media fra la percentuale che un'organizzazione sindacale ha degli iscritti sul totale degli iscritti in combinazione con il dato percentuale dei voti ottenuti dalla lista alle elezioni RSU sul totale nazionale, non della singola azienda. Così come funziona il settore pubblico. Questo è un protocollo di intesa ma, se la cosa funziona, dipende dalle technicalità, da come si fa il regolamento.

Nel paragrafo "Misurazione della rappresentatività" il problema è leggere i numeri. L'azienda ai fini delle comunicazioni all'INPS avrà uno spazio, un codice in cui dovrà indicare la sigla sindacale. L'INPS, una volta rielaborato il dato, determina la rappresentatività relativa ad ogni organizzazione sindacale **"per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro..."**

Mi basta indicare la categoria? FILT ad esempio? O vado a misurare il dato associativo in relazione alla federazione di categoria? cioè voglio misurare la FILT quanto pesa sulla base delle deleghe? Ma i chimici che hanno anche i tessili (Filctem), posso misurare un dato associativo di chimici e tessili sulla sigla sindacale, ma siccome qui c'è scritto per ambito di applicazione del CCNL è un casino perché io non devo scrivere solo FILT, ma FILT e TPL, FILT e Merci e logistica, quindi la FILT potrà avere un indice di rappresentatività se vado a rinnovare il CCNL AF e un altro indice di rappresentatività se vado a misurare il contratto di merci e logistica. Nei casi in cui ho di fronte il chimico farmaceutico, che ha una sottocategoria coibentazione termico acustica, io posso essere Filctem che rinnova chimico farmaceutico con un dato e sono Filctem che va a rinnovare coibentazione termico acustica, in cui posso avere tutt'altro elemento. Il problema è che questo meccanismo fa tutto affidamento sull'ambito del contratto collettivo e qui sorge un problema. Il problema dell'eccessiva frammentazione dei contratti collettivi nazionali di categoria con sotto settori e soprasettori. Tutte le categorie Cgil firmano dai 70-80 contratti nazionali. Non solo, l'ambito di applicazione dei CCNL non è per legge perché l'azienda può decidere di cambiare. La concessionaria di automobili per esempio applica a quelli delle vendite il contratto commercio e a quelli dell'officina il contratto metalmeccanici, e quindi all'INPS gli arriverà ci vorrà un software che sappia misurare con precisione questo elemento e le variazioni che dovranno intervenire.

Una cosa è certa che sicuramente evita un problema e cioè che il perimetro in cui vado a misurare le deleghe non sarà fisso, potrà cambiare sulla base progressiva delle rilevazioni che dovranno essere fatte. Per questo sarà necessario che il protocollo da fare con l'INPS abbia un'attenzione sulle rilevazioni e sui cambiamenti possibili. Lo stesso discorso è uguale e più problematico riguarda l'altro dato e cioè la rilevazione dei voti nell'elezione delle rsu. Perché la cosa funziona perfettamente nel Pubblico impiego? Perché dobbiamo immaginare il settore pubblico come fosse con un solo datore di lavoro. Abbiamo problemi legati al fatto che se non regoliamo per legge il contratto collettivo, il problema della efficacia temporale del contratto collettivo è un problema. Perché quando l'azienda, ad es di gestione aeroportuale, viene e dice sono uscita dalla mia organizzazione datoriale, il CCNL è scaduto e io per ora non lo applico. Mese per mese quella azienda che comunicazione manda all'INPS? Qualcuno può obbligarla? L'efficacia temporale dei contratti collettivi secondo cui l'ultrattività non si applica e il principio del codice civile non vale significa avere un grosso problema tecnico. Se ragioniamo con la logica del sistema delle reazioni industriali, possiamo dire va bene. Ma qui siamo su sottigliezze, sul grosso non cambia, ma quando assumo un principio, il numero e il numero fa sì che un voto in più un voto in meno mi fa stare sopra o sotto il 5%, ma soprattutto sopra o sotto il 50%+1. Se mi trovo di fronte a una condizione per cui sto al 50% +1 e con il nostro consenso io posso firmare un contratto, c'è poi un problema di ragionevolezza politico sindacale che porta a dire io non lo firmo un contratto così. Ma il problema è che si adottano delle regole, anche se potranno esserci problemi applicativi che dovranno essere risolti in sede di regolamentazione. Se io non generalizzo l'elezione della RSU, io ho un problema politico sindacale. Dobbiamo cercare di generalizzare le RSU, altrimenti i dati elettorali li prendo solo la dove ci sono. Quindi se copro con la elezione della RSU solo il 20% avrò un certo dato elettorale, se copro il 70% ne avrò un altro.

Anche se c'è un'equivalenza tra RSA ed RSU che comunque sono confermate, ma l'affidabilità maggiore del sistema si ha se allarghiamo quanto più possibile le RSU, cioè facendo quello che nel '93 si era detto e cioè generalizzare quanto più possibile le RSU (ad es. in tutto il pezzo TPL sarebbe necessario avere le elezioni delle RSU). Questo sistema a doppio canale ti permette di valorizzare sia la dimensione associativa sia la dimensione elettorale perché devo dare un peso specifico a chi lascia 15-20 euro al mese sia il dato elettorale che ti serve a misurare la tua capacità rappresentativa di tutti i destinatari dell'azione sindacale.

Il punto è che per funzionare occorre che questi due canali siano diffusi in numero maggiore.

Ultima questione sul meccanismo delle RSU. C'è un passaggio che colma molte delle questioni che abbiamo visto sulle RSU.

**“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.”**

Qui parliamo di un accordo che dice si va bene ma queste regole valgono per noi che stiamo firmando quindi il problema degli autonomi resta tutto aperto e fuori da questo meccanismo.

**“la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.”**

Tutto questo meccanismo serve a cercare di risolvere i problemi di unità sindacale in questo momento. Lo sguardo principale è volto a darsi regole interne fra noi tre per evitare di assecondare spinte alla separazione.

Riguardo le RSU dice **“viene confermato il principio stabilito nell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, ossia che le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della legge n. 300/70”**. La clausola di salvaguardia viene ribadita.

**“....il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.”** Ciò significa che FILT, FIT e UILT si mettono d'accordo e possono dire che dove abbiamo la RSA procediamo ad azzerarle e andiamo alle elezioni delle RSU insieme. Si decide insieme.

Non hanno scritto che non c'è più la riserva del 1/3 ma c'è scritto che le RSU saranno elette con voto proporzionale cioè si desume viene eletta in proporzione dei loro iscritti.

Inoltre hanno regolato l'ipotesi del cambio di casacca finalmente. Cosa che mancava prima nel '93 e manca nel lavoro pubblico e questa è una delle ragioni di contenziosi nella pubblica amministrazione **“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”**.

Tutto ciò non risolve il problema perché c'è l'art.8 che bisogna stare attenti a leggere. La regola dell'accordo del 28 giugno resta ferma per chi la vuole applicare anche per la legge.

Se io sto dentro l'accordo del 28 giugno anche l'art. 8 mi garantisce che quelle regole valgono perché è espressamente richiamato nell'art.1 .

Il problema resta aperto dove non si applica il 28 giugno. Dopo l'accordo sulla produttività del 2012 una banca non può farsi l'accordo in deroga senza applicare la procedura del 28 giugno perché lì l'hanno richiamata espressamente

Confcommercio dopo l'accordo sulla produttività del novembre 2012 che ha detto io richiamo i principi del 28 giugno richiama i principi regolatori di un accordo in deroga sulla base di un accordo che l'art. 8 lo richiama. Quell'accordo del 28 giugno è nella logica dell'art.8 va richiamato come un esempio.

Bisogna ragionare per smontare e neutralizzare i rischi di questa norma cioè il primo rischio è quello di dire tu legge mi dici criterio maggioritario allora vuol dire che un accordo aziendale in deroga va fatto garantendo questo principio maggioritario e non può essere la sola rsa a farsi un accordo maggioritario ma il sindacato comparativamente più rappresentativo.... Mi basta dire che questo criterio maggioritario che è condizione essenziale per far sì che un accordo in deroga ex art 8 sia l'unica ipotesi di accordo aziendale come il 39 comma 4 con efficacia generale esiste e va rispettato.

Va garantito che il criterio maggioritario se viene applicato il 28 giugno 2011 è quello delle regole lì previste. Il tema della rappresentanza e della rappresentatività oggi tende a spostarsi molto anziché sul piano del riconoscimento politico sociale di un sindacato rappresentativo ma sul piano dell'applicazione del principio del numero.

**Vincenzo Bavaro**  
**docente Diritto del Lavoro Università degli Studi di Bari**

---

L'accordo sulla Rappresentanza del 31 maggio dunque va a completare l'accordo del 28 giugno che ha lasciato scoperte alcune questioni (ruolo RSU, misurazione della rappresentanza....).

La rappresentatività di un sindacato è sempre rimasto un elemento aleatorio per contrapposizione anche all'interno delle Confederazioni a volte schierate a sostegno della misurazione a volte no. L'accordo sulla rappresentanza mette fine a vicende storiche mai chiarite e apre spazi enormi per cambiare il ruolo del sindacato. Dobbiamo riflettere perché nel corso degli anni ci siamo sempre accomodati sul fatto che il dato degli iscritti che dichiaravamo fosse sufficiente a sancire la maggiore rappresentatività di un sindacato rispetto ad un altro. Molto spesso questo dato anche abbastanza aleatorio (più dei lavoratori dipendenti in Italia sono iscritti al sindacato e nei fatti così non è) andava definito. Questa definizione dei percorsi che portano a misurare la rappresentanza apre un'era nuova in cui non si sancisce un patto di non belligeranza tra CGIL, CISL e UIL, come dice chi avversa l'accordo sulla rappresentanza escludendo le piccole organizzazioni che stanno sotto il 5% ma si apre una fase di nuova competizione tra le organizzazioni sindacali perché nel momento in cui il dato degli iscritti e il dato della elezione della Rsu sono determinanti per misurare la rappresentanza, non solo come requisito per sedersi ai tavoli ma anche rispetto alla definizione finale degli accordi a quel punto si rende ancora più aspra la competizione tra i sindacati.

E noi non siamo ancora attrezzati a reggere questa sfida. Sfida fatta di un ruolo maggiormente attivo nei luoghi di lavoro che rovescia gli assetti piramidali della nostra organizzazione e sposta più l'attenzione verso la realtà di base, l'azienda perché lì si costruisce il presupposto perché l'organizzazione sindacale ottenga legittimità a essere tale e a dichiarare la sua maggiore rappresentatività.

Quindi vuol dire per noi cambiare il paradigma nel senso di spostare non solo risorse umane e finanziarie ma anche poteri verso la base. Ma è chiaro che a livello di base e quindi a livello aziendale bisogna attrezzarsi per reggere questa sfida. Dobbiamo attrezzarci non solo sul piano della tutela collettiva ma anche individuale perché quando vai a raccogliere il consenso in termini di deleghe e di RSU vale nel rapporto con i lavoratori sia la capacità di rappresentare quei lavoratori in maniera collettiva attraverso la contrattazione ma anche il saper rispondere ai loro bisogni. Quando si vanno ad eleggere le RSU i lavoratori esprimono il loro consenso nei confronti dell'organizzazione a volte del singolo delegato e quindi la qualità dei singoli delegati diventa determinante. E come si misura la qualità dei delegati? Sulla capacità di rispondere alle esigenze alle domande dei lavoratori anche quelle di tipo individuale. Quando il lavoratore decide di iscriversi al sindacato e di spendere la quota tessera lo fa non perché animato da un senso di appartenenza ad una classe e quindi di come si possa intervenire in maniera collettiva per tutelare gli interessi comuni, lo fa anche per questo, ma fondamentalmente perché tende a tutelare se stesso. Almeno per l'80 % la motivazione per cui uno si iscrive al sindacato è per rispondere a un mio bisogno.

La sfida quindi si gioca tutta sui luoghi di lavoro, sulla qualità dei candidati alle elezioni delle RSU e bisogna attrezzarli in termini di preparazione, formazione, capacità di rispondere ai bisogni, di stare sulle questioni, di conoscere il processo produttivo e su come si fa il proselitismo. Il proselitismo diventa straordinariamente importante. Raccogliere le deleghe non è più relativo, a volte si congelano le deleghe, si consegna, non sempre, la tessera ai lavoratori che si iscrivono come un mero passaggio burocratico. La misurazione della rappresentanza si farà sulla base delle dichiarazioni che mese per mese l'azienda renderà all'INPS degli iscritti alla singola organizzazione. E questo è un dato importante che ci mette nella condizione di avvicinarci sempre più ai lavoratori. Serve anche ad intervenire su tutta questa materia della contrattazione non solo a livello nazionale per risolvere questi *vulnus* che si sono creati vedi il caso FIAT, il caso del CCNL Commercio, ma fondamentalmente è importante in tutta la pratica della contrattazione aziendale. Noi al 28 giugno siamo arrivati non a freddo ma con un retroscena rappresentato dalla vicenda FIAT e dall'accordo separato sul modello contrattuale, quello fatto con Berlusconi, Bonanni e Angeletti. Con l'accordo del 31 maggio e con la manifestazione del 22 giugno 2013 si rilancia l'azione confederale a livello unitario che può rappresentare un modo per rispondere al meglio ai bisogni che i lavoratori oggi manifestano in termini di tutela della loro condizione non solo dal punto di vista contrattuale ma anche dal punto di vista del rapporto col fisco, del reddito, del rapporto col sistema servizi, di come si tutela il lavoratore in una crisi che tende a peggiorare sempre più le condizioni delle persone. Quindi l'accordo del 28 giugno sanò per alcuni aspetti quelle fratture fatte con l'accordo sul modello contrattuale soprattutto sulla derogabilità del contratto nazionale. Nel momento in cui la contrattazione aziendale poteva essere fatta in modo derogatorio dal contratto nazionale il contratto nazionale perdeva tutta la sua rilevanza.

Noi continuiamo a sostenere la centralità del contratto nazionale come elemento di unificazione di tutti i lavoratori sul territorio nazionale e come riferimento almeno per quanto riguarda i minimi contrattuali.

L'accordo del 28 giugno riconoscendo e dando valore alla pratica della contrattazione aziendale disciplina i percorsi, i poteri rispetto alle RSU e rende la contrattazione aziendale non il nemico "dichiarato" della Cgil.

Noi abbiamo sempre detto che la contrattazione aziendale rappresenta un pezzo fondamentale della pratica contrattuale ma non sostitutivo del contratto nazionale ma aggiuntiva o a volte anche su materie delegate. Noi più che per le deroghe siamo per la delega. L'accordo fatto in Alenia, società di Finmeccanica, è un esempio in cui non si è messo in discussione il ruolo del contratto nazionale ma partendo da questo è stato affidato il compito alle RSU di definire specifiche materie che queste hanno disciplinato a volte in maniera migliorativa a volte in maniera peggiorativa o adeguando il contratto nazionale alle specificità dell'organizzazione del lavoro tipica di quella azienda. Cosa è intervenuto dopo il 28 giugno? L'obiettivo di mettere da parte la Cgil con l'accordo separato sul modello contrattuale fece sì che il 28 giugno fu avversato da Brunetta e Sacconi e non a caso a settembre viene fuori l'art.8 che mise in discussione il 28 giugno. Con l'art.8 il percorso per la derogabilità dei contratti nazionali è sancito dalla legge.

Nel corso di questi mesi si è cercato di recuperare un'idea condivisa sul fatto che quella fosse una strada sbagliata che crea conflitti e difficoltà in Confindustria e nelle aziende. Confindustria sta attraversando un grande travaglio interno non solo per la fuoriuscita della FIAT, ma anche perché una parte dice non possiamo avere il conflitto permanente, la destabilizzazione nelle aziende ma una parte crede all'idea della deroga *tout court* e non se la fa fuggire facilmente. In una situazione di crisi le imprese sono portate ad avere un modello molto flessibile, a modificare l'organizzazione del lavoro (ad esempio l'accordo sulla produttività che prevede il demansionamento). Con l'accordo sulla rappresentanza il ruolo delle RSU viene fortemente rilanciato.

E' interesse del sindacato fare le RSU in tutti i luoghi dei lavori e dobbiamo attrezzarci per questo.

**Gianni Forte**  
**Segretario Generale Cgil Puglia**

---

La discussione di oggi è la discussione della Cgil, che anche noi dobbiamo affrontare. Ci sono state tante sollecitazioni, anche se non tutte condivise, ma che permettono di affrontare con punti di vista diversi una materia complessa, non solo dal punto di vista giuridico, ma anche dal punto di vista storico-sociale, poiché attiene alla storia del nostro Paese.

Questo va tenuto sempre in relazione anche laddove non viaggia in parallelo.

Imposterei il ragionamento così: nel complesso di norme regolatore che attengono appunto alla vita del sindacato, io sottolineerei questi tre punti: il tema della rappresentanza, della contrattazione e il tema di quale sindacato, confederale e di categoria, sta dentro questo sistema. Evidentemente noi siamo attori protagonisti ma anche soggetti su cui ricadono scelte che non sono le nostre. Inviterei tutti a tenere i tre temi sempre bene a mente.

C'è stata una lunghissima fase che parte dalla costituzione in assenza di norme di legge interpretative ed applicative, anche in assenza di accordi interconfederali.

Ricordo il primo accordo arriva nel 1991, anche se spesso si fa riferimento a quello del 1993. Nel 1993 l'Italia c'era una situazione economica (svalutazione del 30%) che rischiava di mettere ai margini un sistema economico, per cui si rese necessario un sistema di regole economiche e di relazioni sindacali (con il Governo e le imprese).

Pur alla presenza di una Cgl che nel 1946 riassumeva tutto il sindacato, quando la Costituzione è stata scritta, i costituenti, insieme al pluralismo politico, hanno previsto il pluralismo sindacale.

Oggi noi dobbiamo assumere il fatto che l'Italia ha un sistema di pluralità sindacale diverso dagli altri paesi europei e in questo ci sta, ovviamente per semplificare molto, sostanzialmente la storia e i valori della Cisl e la storia e i valori della Cgil, che sono i due grandi componenti del sindacato.

In Italia il modello sindacale Cisl basato sugli iscritti era temperato dal fatto che comunque gli accordi si applicavano indistintamente a tutti i lavoratori.

In questo momento, e vengo all'oggi, c'è una crisi molto evidente sia di rappresentanza politica che sociale. Certo quello della politica più grave perché da un ventennio il sistema politico non riesce a trovare un punto di assestamento tra i modelli istituzionali e modelli di governo. Una crisi permanente di un modello di costituzione e delle modalità elettorali, attraverso i quali i cittadini vengono chiamati alla partecipazione.

Anche noi siamo attraversati da pregiudizi che esprimiamo e pregiudizi che ci vengono detti, ma se si pensa ancora che noi siamo una cosa diversa dalla crisi della politica, a mio parere, sbaglia.

Le persone accumulano un rancore verso tutti i soggetti che ritengono responsabili in una situazione di crisi e noi siamo pienamente coinvolti.

Bisogna quindi provare a vedere e trovare qual è il modello più idoneo alla nostra società italiana, ovviamente considerando i passaggi fondamentali che per noi sono: l'art. 39 della Costituzione, la Legge 300/1970, gli accordi del 1991 e del 1993, quello del 2008 e quello del 2013.

Non dimentichiamo che con il Ministro Sacconi c'è stato un tentativo, attraverso la contrattazione di prossimità, di far contrattare direttamente il datore di lavoro con il singolo lavoratore. L'idea, guardate, non era l'isolamento della Cgil, era la sparizione di qualunque forma di sindacalismo organizzato e la sparizione di una compatta azione collettiva.

Abbiamo sicuramente assistito ad un tentativo di isolamento, ma non siamo rimasti isolati, pur convivendo in questi ultimi anni con molti accordi separati a livello confederale e anche con importanti accordi di categoria.

Gli accordi confederali sono accordi sulle regole economiche, di rappresentanza.

Molto spesso in questi casi c'è stata l'incapacità, come dire, di trovare il giusto equilibrio tra i principi.

Quasi sempre però le categorie di Cgil, Cisl, Uil, sono state in grado di avere una posizione comune a livello nazionale e anche territoriale, per cui abbiamo tantissimi accordi sottoscritti unitariamente. Tutti si sono accorti che l'art 8, L.148/2011 riprende, sostanzialmente ed artificialmente, i contenuti cioè il principio di maggioranza previsto nell'accordo del 28 giugno 2011.

Allora mi domando: perché dovrò fare la contrattazione dentro moderne imprese senza la delega ma con la deroga?

Penso che oggi l'art 8, L.148/2011 è di per sé svuotato, anche se è una norma vigente. Pur non essendo una priorità, però, siccome in un momento storico-politico diverso potrebbe ritornare in auge, penso che vada abolito.

Tutta la vicenda "FIAT" andrebbe ricondotta, con molta più attenzione, dentro una vicenda che, a differenza della FIOM, corrisponde più un effetto tumorale del sistema che al sistema Italia. Altrimenti non avremmo avuto tutti quegli accordi unitari. Chi ovviamente pensava che l'accordo FIAT fosse propedeutico per esportarlo in altre categorie è stato sconfitto dai fatti. Nella vicenda FIAT non servono alibi, dobbiamo prendere atto della sconfitta e, come in altri tempi, far nostro il problema senza scaricarlo su altri. Dobbiamo assumere il problema, solo così diventiamo parte attiva per trovare la soluzione, anche di ciò che non abbiamo compreso. E badate bene questa vicenda anziché rafforzare noi, ha rafforzato la Cisl perché gli ha dato maggior consapevolezza che il consenso tra i lavoratori non è così scontato e chi ritiene di aver in tasca la verità, una volta per sempre, può accorgersi che non sia vero.

Certo tra un accordo sulle regole e l'altro passano a volte decenni, situazioni sociali, politiche ed economiche completamente diverse tra loro. Però tra loro c'è sempre una profonda e manifestata coerenza, in quanto siamo in presenza di norme o accordi che cercano di disciplinare il rapporto tra i lavoratori che rappresentiamo, chi li rappresenta e chi ha la titolarità della contrattazione.

La storia dei modelli partecipativi del sindacato (commissioni interne, consigli di fabbrica, rsa, rsu) hanno una caratteristica diversa l'una dall'altra. I primi due modelli fanno parte di un contesto dove c'era grande desiderio di partecipazione, soprattutto dopo gli anni '60, dove i sindacati Cgil, Cisl, Uil, raddoppiarono e quasi triplicarono il numero degli iscritti.

Ecco perché molti dei fatti di oggi vanno ripensati.

Più che il problema della misurazione della rappresentanza, abbiamo il problema di definire l'ambito dei singoli contratti e chi li deve rappresentare. Raggiungere il 5% di rappresentatività significa avere il 10% degli iscritti nelle aziende. E' una soglia minima che permette a qualunque organizzazione sindacale di avere la legittimità a contrattare. Quindi il principio di rappresentanza è un principio dove si ancora la Cgil ed è questo il punto iniziale dal quale ripartire; un punto non di misurazione ma di consolidamento.

Gli accordi sulla rappresentanza non servono a stabilire una maggioranza e una minoranza, non servono a stabilire chi comanda e chi sta all'opposizione.

Noi non siamo nel campo della politica dove logicamente, fatti salvi alcuni momenti storici, la maggioranza governa e l'opposizione controlla. Noi siamo nelle aziende a contrattare con la controparte e a difendere i lavoratori, pertanto dopo le votazioni tutti insieme, senza alcuna distinzione, ci si fa carico dei problemi dei lavoratori e si contratta con la controparte, dovremo costruire modalità e modelli di partecipazione e di contrattazione che siano rivolti a un lavoro unitario.

**Nino Cortorillo**  
**Segretario nazionale FILT Cgil**