



SCHEDA SU PROTOCOLLO D'INTESA 31 MAGGIO 2013

Quella che segue è una scheda che comprende il testo dell'accordo del 31 maggio 2013 accompagnato da un breve commento USB.

TESTO ACCORDO - *Con la presente intesa le parti intendono dare applicazione all'accordo del 28 giugno 2011 in materia di rappresentanza e rappresentatività per la stipula dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, fissando i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa e le necessarie convenzioni con gli enti interessati.*

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

COMMENTO - Il riferimento è chiaro. Questo accordo serve per applicare quello del 28 giugno del 2011 che fu accompagnato dall'art.8 della Finanziaria e che congiuntamente prevedono il peggioramento dei contratti nazionali e la possibilità di sottoscrivere accordi peggiorativi anche rispetto alla legge. Da sottolineare che l'accordo del 28 giugno fu sottoscritto da Cisl e Uil e soltanto nel settembre dello stesso anno dalla Cgil. La Fiom lo considerò un accordo pessimo, ma ora evidentemente ha cambiato idea, visto che approva l'accordo del 31 maggio scorso che ne dà applicazione.

Da sottolineare che anche l'Ugl ha firmato l'accordo sulla rappresentanza con Confindustria con alcuni giorni di "ritardo".

Misurazione della rappresentatività.

1. *Come definito al punto 1 dell'accordo 28 giugno 2011, 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.*

E quelle organizzazioni sindacali alle quali le aziende non effettuano le trattenute sindacali o sono costrette a operare con cessioni di credito come fa USB in gran parte delle aziende private? Ma questa contraddizione diventa relativa rispetto al fatto che l'accordo prevede che questa misurazione è prevista soltanto per Cgil, Cisl, Uil e Ugl.

2. *Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS, tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra Inps e le parti stipulanti il presente accordo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, lo trasmetterà al CNEL.*

3. *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. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione.*

Laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

Qui si chiarisce che la misurazione della rappresentatività riguarda soltanto "ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa". Cioè la misurazione vale soltanto per loro e paradossalmente, se un'organizzazione sindacale non firmataria di questo accordo in una categoria rappresentasse il 50%+1 dei lavoratori, questa non verrebbe "misurata". Il volere dei lavoratori quindi non conta nulla: la rappresentanza è un fatto privato di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil e Ugl.

4. I dati relativi ai voti espressi, come risultanti dai verbali di elezione delle RSU, saranno raccolti, se possibile, tramite i Comitati Provinciali dei Garanti di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, o analogo organismo, e trasmessi al CNEL. Il CNEL raccoglierà i dati relativi ai voti per ambito contrattuale e per organizzazione e, unitamente ai dati relativi agli iscritti ricevuti dall'INPS, ne effettuerà la ponderazione al fine di determinare la rappresentanza per ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa e per ogni contratto collettivo nazionale di lavoro.

Se per qualcuno non fosse ancora chiaro: la misurazione della rappresentatività è prevista soltanto per Cgil, Cisl, Uil e Ugl.

5. La certificazione della rappresentatività di ogni singola organizzazione sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, utile per essere ammessa alla contrattazione collettiva nazionale, così come definita nell'intesa del 28/6/2011 (ossia il 5%), sarà determinata come media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti) e la percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU (sul totale dei votanti), quindi, con un peso pari al 50% per ognuno dei due dati.

Questo 5% di rappresentatività ha generato parecchi equivoci. E' da chiarire che, a differenza di quanto previsto dalla legge (legge e non accordo) che regola la rappresentatività nel Pubblico Impiego, in questo caso non è riferita a tutti i sindacati ma soltanto a Cgil, Cisl, Uil e Ugl. La democrazia diventa un loro problema interno che stabilisce la soglia minima che LORO devono raggiungere per poter partecipare alle trattative contrattuali.

6. Fermo restando quanto già sopra definito in materia di RSU, nonché quanto previsto dall'accordo del 28/6/2011, le parti convengono che:

- 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;

Qui si "concede" ad altri sindacati di poter partecipare alle elezioni delle RSU, attraverso un'"adesione" a questo accordo le cui "disposizioni....sono inscindibili in ogni parte". In pratica si aderisce a tutto, anche a quelle parti che, come vedremo dopo, prevedono pace sociale e rifiuto del dissenso.

- le organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie della presente intesa, o che comunque ad essa aderiscano, nelle realtà in cui siano state o vengano costituite le RSU, si impegnano a non costituire RSA;
- In ragione della struttura attuale della rappresentanza, che vede la presenza di RSU o RSA, il passaggio alle elezioni delle RSU potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle Federazioni aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente accordo.

Qui si peggiora addirittura l'Accordo del 28 giugno 2011 che prevedeva il superamento delle RSA e l'estensione dell'RSU a tutti i posti di lavoro. Se Cgil, Cisl e Uil, insieme o singolarmente, non vogliono passare dalle RSA alle RSU, le Rappresentanze Unitarie non si fanno: un vero potere di veto. Sino ad oggi l'indizione delle elezioni RSU poteva essere fatta anche dai non firmatari dell'accordo del '93. Estendendo il "potere di veto" Cgil, Cisl e Uil, da domani l'indizione può essere fatta soltanto dai firmatari dell'accordo del 31 maggio.

- le RSU scadute alla data di sottoscrizione dell'intesa saranno rinnovate nei successivi sei mesi;

Si cerca di bloccare in modo truffaldino il rinnovo delle RSU in corso, sia quelle da loro indette, sia quelle indette da altri, come è previsto dall'accordo del 1993. Esempio pratico l'ILVA di Taranto dove USB ha indetto le elezioni delle RSU in quanto scadute.

- le RSU saranno elette con voto proporzionale;

Altro grande equivoco. Molti dicono che almeno si cancella la scandalosa riserva del 33% dei delegati RSU che non venivano eletti dai lavoratori ma nominati dai firmatari dei contratti, sconvolgendo molto spesso gli equilibri della rappresentanza reale e regalando un "bonus" a Cgil, Cisl e Uil.

In effetti rinunciano al 33% per prendersi il 100%, visto che soltanto chi aderisce al LORO accordo e alle LORO condizioni può partecipare alle elezioni RSU.

Ormai più che di RSU si può parlare di RSA unitarie di Cgil, Cisl e Uil.

- 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.

Quindi, se un componente RSU di un sindacato non si rivede più nelle pratiche e nelle posizioni di tale organizzazione e decide di aderire ad altro sindacato, perde il ruolo che gli avevano assegnato i lavoratori con il loro voto e rischia anche il licenziamento se dovesse essere considerato "scomodo" per l'azienda, visto che non è più tutelato dallo Statuto dei Lavoratori.

7. Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano a rendere coerenti le regole dell'accordo interconfederale del dicembre 1993, con i suddetti principi, anche con riferimento all'esercizio dei diritti sindacali e, segnatamente, con quelli in tema di diritto di assemblea in capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente intesa, titolarità della contrattazione di secondo livello e diritto di voto per l'insieme dei lavoratori dipendenti.

In pratica si tratta di un rinvio alla contrattazione che potrà prevedere ulteriori restringimenti ai diritti sindacali di lavoratori e sindacati. Si vuole cioè passare da una situazione precedente nella quale i diritti sindacali erano in capo alla RSU come insieme dei delegati o al singolo RSU (come per esempio per l'Assemblea, anche se è una norma controversa), a diritti in capo ai sindacati firmatari dell'accordo del 31 maggio.

Titolarità ed efficacia della contrattazione

1. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo che abbiano, nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, una rappresentatività non inferiore al 5%, considerando a tale fine la media fra il dato associativo (percentuale delle iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi).

Cgil, Cisl, Uil e la firmataria in ritardo UGL, chiariscono che la contrattazione nazionale è "cosa loro" e che quindi anche la soglia del 5% riguarda soltanto i firmatari di questo accordo.

Sino ad oggi, non essendovi criteri stabiliti, erano le associazioni datoriali a decidere chi era ammesso alla contrattazione nazionale, a prescindere dalla rappresentatività, ma in base anche ai rapporti di forza esistenti. Da domani saranno ammesse alla contrattazione nazionale solo i sindacati firmatari dell'accordo del 31 maggio che abbiano una media tra iscritti e voti RSU pari ad almeno il 5% e potranno essere esclusi sindacati che abbiano una rappresentatività maggiore, paradossalmente anche del 51%.

2. Nel rispetto della libertà e autonomia di ogni Organizzazione Sindacale, le Federazioni di categoria - per ogni

singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento.

In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali favoriranno, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie.

Fermo restando quanto previsto al precedente punto 1, in assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà, in ogni categoria, che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da organizzazioni sindacali che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50% +1.

Nessun voto sulla piattaforma contrattuale che per Cgil, Cisl, Uil e Ugl è e rimane "cosa loro". Quindi se ci sono diverse piattaforme (chiaramente sempre tra questi 4 sindacati e non altri) non vale il voto dei lavoratori ma la piattaforma che è presentata da chi rappresenta almeno il 50%+1 del settore. (sempre dei 4). Calpestato quindi anche l'eventuale dissenso interno a Cgil, Cisl, Uil e Ugl.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

L'efficacia e l'esigibilità dei contratti, legate ad una cosiddetta "consultazione certificata" (come e da chi non è dato sapere visto che il tutto è rinviato ai contratti), sono il più grande successo di Confindustria. Non tanto per il fatto ovvio che un Contratto è per se stesso "esigibile", quanto invece per quanto segue a punti 4. e 5.

4. Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa. Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

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

L'esigibilità viene spiegata dall'accordo come "applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici". Tentando così una impresentabile "privatizzazione" di rappresentanza sindacale e democrazia e in mancanza di una legge attuativa dell'articolo 39 della costituzione, i 4 segretari e il presidente di Confindustria si accordano in modo tale da "sostituirsi al Parlamento" in modo truffaldino ed applicare "erga omnes" gli accordi tra loro concordati.

Un accordo come questo, pur non potendo denunciare come anticostituzionale (perché non è una legge) presenta però contenuti che nello spirito e nella pratica sono in contrasto con la Costituzione ed a nostro avviso l'accordo stesso deve essere quindi considerato nullo.

Tra l'altro ciò impedirebbe al singolo lavoratore non iscritto o iscritto a un sindacato non firmatario di richiedere la non applicazione del contratto peggiorativo.

Conclusioni

Prima di questo accordo la democrazia e le libertà sui posti di lavoro erano fortemente limitate e segnate dalla piena discrezionalità delle aziende e da un ruolo di Cgil, Cisl e Uil esteso e onnicomprensivo, che lasciava però alcuni spazi di agibilità ai lavoratori ed alle organizzazioni sindacali che dissentivano.

Dopo questo accordo la democrazia e le libertà sui posti di lavoro vengono ancor più drasticamente limitate. Aumenta la già smisurata discrezionalità delle aziende e il ruolo di Cgil, Cisl e Uil diventa monopolio. Insieme, aziende e Cgil, Cisl e Uil, in sostanza infrangono l'articolo 39 della Costituzione italiana.

Unione Sindacale di Base