

Nota della Segreteria Nazionale della CGIL sull'ipotesi di accordo tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria su contratti e rappresentanza

Negli ultimi anni la contrapposizione fra i sindacati ha prodotto la disgregazione del sistema contrattuale e delle regole della rappresentanza e della democrazia. Si è perso il diritto di voto da parte dei lavoratori. In molti casi sono state le imprese a decidere come e quando gli accordi dovevano essere considerati validi. Due sigle su tre erano considerate sufficienti a concludere accordi nazionali e aziendali, con validità erga omnes.

L'ipotesi di Accordo unitario del 28 giugno ristabilisce una griglia di regole unitarie minime sulla rappresentanza e la contrattazione. L'intesa endosindacale che integra l'ipotesi di Accordo con Confindustria, riprendendo il documento unitario del 2008, prevede la necessità di coinvolgere gli iscritti e i lavoratori durante l'intero iter negoziale (piattaforme, trattative, ipotesi di accordo da convalidare).

L'Intesa endosindacale prevede che si coinvolgano i lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti, come aveva proposto la CGIL con il direttivo del 15 gennaio 2011, introducendo una novità molto significativa nelle relazioni fra le OOSS italiane.

L'ipotesi di Accordo siglata con Confindustria ha validità per il futuro per tutte le aziende rappresentate da Confindustria e non influisce sui contenziosi in corso relativi ad accordi precedentemente sottoscritti in forma separata. L'ipotesi di Accordo impedisce che si verifichino ulteriori casi di accordi aziendali separati che modifichino i CCNL.

La misurazione della rappresentanza sindacale nel settore privato rappresenta una innovazione che cambierà in profondità i comportamenti delle parti sociali e il modo in cui si esercitano i diritti sindacali e di contrattazione. Le OOSS nazionali, le RSU e persino le RSA eserciteranno le loro funzioni e il loro potere sulla base del loro peso effettivo in termini di numero di iscritti e di voti ricevuti.

L'affiliazione al sindacato non sarà più un fatto separato dalla sua capacità di raggiungere risultati contrattuali significativi. Il riconoscimento del peso e del potere sindacale non è più conferito pariteticamente per convenzione fra le parti. Saranno gli iscritti e i voti dei lavoratori a stabilire il peso sindacale e contrattuale di ciascuna organizzazione.

Alla pariteticità per accordo endosindacale e al conflitto permanente degli ultimi anni si sostituisce una leale competizione nella capacità di rappresentare sindacalmente i bisogni del lavoro basata sul consenso certificato degli iscritti e dei lavoratori.

La validità dei contratti erga omnes è data solo quando l'accordo è sottoscritto da una maggioranza pesata dei soggetti sindacali rappresentanti dei lavoratori. Non esiste il diritto di veto di una sigla sindacale, non è possibile validare un'intesa da parte di una maggioranza di sigle. CGIL, CISL e UIL condividono la necessità di coinvolgere gli iscritti e i lavoratori durante l'intero iter di validazione degli accordi.

L'ipotesi di Accordo del 28 giugno 2011 cancella l'ipotesi dei due livelli contrattuali fra loro alternativi. Il CCNL è di nuovo al centro. Si ristabilisce di nuovo una gerarchia in cui il CCNL è strumento di regolazione generale dei diritti e delle condizioni per tutti i lavoratori ed è il luogo in cui si orienta la contrattazione di secondo livello alle necessità del settore, dell'azienda e del lavoro.

Fatto salvo che i contratti aziendali firmati dalle RSA a maggioranza dovranno, se richiesto da una organizzazione o da una parte dei lavoratori, essere sottoposti a un voto generale dei lavoratori per essere considerati validi, per gli accordi firmati dalle RSU a maggioranza, saranno le categorie a dover stabilire, ai sensi dell'Intesa raggiunta fra CGIL, CISL e UIL, le forme del coinvolgimento dei lavoratori per la loro validazione.

Eventuali clausole di tregua sindacale a livello aziendale hanno effetto vincolante esclusivamente per le organizzazioni firmatarie dell'ipotesi di Accordo del 28 giugno e non riguardano i diritti in capo ai singoli lavoratori.

L'ipotesi di Accordo rinuncia alla pratica delle deroghe e introduce un criterio di articolazione della contrattazione aziendale per aderire alle esigenze dei diversi contesti produttivi. I prossimi CCNL potranno prevedere materie e procedure per la contrattazione da demandare alla contrattazione di secondo livello entro i limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

In attesa dei rinnovi dei CCNL le rappresentanze sindacali in azienda potranno, in situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi, d'intesa con le segreterie territoriali dei sindacati di categoria, definire accordi modificativi dei CCNL in materia di prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro. In questa situazione transitoria non sono sufficienti le regole di validazione del contratto a maggioranza delle RSU. Se non c'è intesa tra le RSU e le OOSS territoriali di categoria l'accordo modificativo transitorio non può essere concluso.

Il Direttivo della CGIL esprimerà il proprio giudizio sull'Accordo e deciderà le modalità della consultazione.