

DEMOCRAZIA E RAPPRESENTANZA

(testo approvato dal Comitato Direttivo della CGIL del 15 gennaio 2011)

A. IL PERCORSO

1. definire una griglia di principi e proposte che portano a sintesi una lunga elaborazione interna alla CGIL;
2. non un documento compiuto in sé, quanto una base per la ripresa del dialogo con CISL e UIL;
3. una griglia su cui sia parimenti possibile aprire un confronto con Confindustria e tutte le altre associazioni;
4. l'accordo endosindacale è la prima tappa per giungere a una iniziativa legislativa sulla rappresentanza e sull'attuazione dell'erga omnes della quale riconfermiamo la necessità.

B. LE RAGIONI

1. è indispensabile consolidare le regole della democrazia e della rappresentanza a partire dal Protocollo del 1993, contro i rischi di disgregazione del sistema contrattuale e delle relazioni sindacali;
2. è necessario e urgente riprendere un "dialogo costruttivo" tra le Organizzazioni Sindacali e tra le parti sociali;
3. la competizione fisiologica tra le grandi Organizzazioni Sindacali deve produrre più convergenza di intenti; se si trasforma in una rottura stabile e discriminante riduce il grado di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori;
4. la balcanizzazione delle relazioni sindacali per via politica non è utile alla crescita e alla competitività del Paese;
5. la libertà sindacale appartiene ai singoli lavoratori, non può divenire una variabile dipendente del processo negoziale e degli accordi contrattuali di nessuna azienda;
6. le parti sociali (sindacali e datoriali) hanno il diritto dovere di trovare un accordo endosindacale sulle regole della democrazia e della rappresentanza che sia generale, omogeneo ed esigibile;
7. gli orientamenti della CGIL su democrazia e rappresentanza derivano dalle esperienze negoziali, costruttive, unitarie e largamente diffuse nel Paese.

C. GLI OBIETTIVI

1. certificare il grado di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni di impresa;
2. definire percorsi certi di consultazione dei lavoratori anche in caso di rilevanti dissensi fra le Organizzazioni Sindacali in fase negoziale finale;
3. estendere e diffondere le RSU a tutti i settori nelle aziende sopra i 15 addetti, eleggere RSU interaziendali e/o territoriali per le imprese minori;
4. confermare che i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono parte integrante delle rispettive RSU, al fine di rendere più efficace e coordinata la loro azione;
5. rendere fattivamente esigibile (sia da parte dei lavoratori che di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali) la elezione delle RSU in tutti i luoghi di lavoro (come da punto 3 precedente);
6. definire un meccanismo elettorale democratico che garantisca la libera competizione tra le liste elettorali nella costituzione delle RSU;
7. sancire il suffragio universale dei lavoratori con elettorato attivo e passivo da parte di ciascun dipendente dell'impresa nell'elezione delle RSU, sancire il diritto di voto anche per i lavoratori temporanei;
8. esplicitare diritti, doveri e responsabilità delle RSU come soggetto e luogo in cui i rappresentanti sindacali svolgono le loro funzioni;
9. formalizzare il sistema negoziale e di rappresentanza nei grandi Gruppi con più di una realtà produttiva (e più di una RSU);
10. rafforzare, secondo le esperienze delle categorie, il percorso del mandato a negoziare prima della firma, e di verifica mediante voto certificato o referendum dopo la firma;
11. il percorso del mandato a negoziare e di verifica dopo la firma, come da punto precedente, riguarda gli accordi interconfederali, quelli contrattuali e quelli territoriali;
12. prevedere la possibilità del ricorso al referendum da parte dei lavoratori per abrogare un accordo firmato;
13. definire le materie indisponibili alla contrattazione e al voto dei lavoratori (come da punto 10), per accordo tra le Organizzazioni Sindacali titolari del negoziato;

14. rafforzare le garanzie di cogenza degli obblighi contrattuali reciproci nelle aziende;
15. sperimentare forme di partecipazione e consultazione nelle aziende (a partire dai grandi Gruppi);
16. confermare la legislazione vigente in materia nei settori della Pubblica Amministrazione e della Conoscenza; provvedere al rinnovo delle RSU e alla verifica del peso associativo delle Organizzazioni Sindacali negli stessi settori.

D. MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITÀ

1. si considerano rappresentative a livello nazionale, territoriale e aziendale le Organizzazioni Sindacali che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5%, la quale determina l'accesso ai tavoli di trattativa;
2. la misura della rappresentatività è effettuata tramite una media del peso associativo (numero iscritti certificati dall'INPS) e del peso elettorale (voti nelle elezioni delle RSU certificati da validazione dei verbali elettorali); il quorum del 51% per sottoscrivere gli accordi è definito sulla base dei voti e degli iscritti nella loro globalità;
3. il CNEL è depositario dei dati che certificano la misura della rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali e datoriali;
4. va definita una transizione per il tempo di messa a regime del sistema;

E. VERIFICA DEL MANDATO IN CASO DI DISSENSO

1. se in fase negoziale sussistono rilevanti dissensi fra le Organizzazioni Sindacali e i favorevoli alla firma non raggiungono un quorum da definire, comunque superiore alla maggioranza semplice della rappresentatività, si avvia un percorso di verifica del mandato mediante il voto dei lavoratori;
2. il voto certificato o referendario dei lavoratori, espresso a maggioranza semplice (secondo le modalità decise dalle categorie), è vincolante per tutte le Organizzazioni Sindacali che hanno condotto le trattative e hanno avviato il percorso di verifica del mandato;
3. in questo caso, il referendum abrogativo dell'accordo firmato può essere attivato solo da chi non agisce la consultazione di mandato.

F. LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

1. La RSU è composta dai rappresentanti sindacali (o delegati) dei lavoratori iscritti e non iscritti alle Organizzazioni Sindacali;

2. la RSU è il soggetto aziendale che esercita i diritti collettivi di contrattazione;
3. la RSU rimane in carica per la durata di 3 anni;
4. la RSU esercita (in relazione con le Organizzazioni Sindacali) le funzioni contrattuali nei modi previsti dal regolamento sulle RSU (ovvero dai contratti o altro);
5. la RSU è un soggetto unico e unitario che delibera attraverso una sua formale convocazione;
6. la RSU delibera, a seconda delle materie, a maggioranza semplice o qualificata secondo il regolamento;
7. la RSU, prima di deliberare sulle piattaforme e sull'ipotesi di accordo consulta, lavoratrici, lavoratori e iscritti nella forma di volta in volta prescelta, a partire dal referendum.

G. LA RSU DI GRUPPO

1. la RSU di Gruppo è costituita dall'insieme delle RSU di stabilimento o da un Coordinamento delle RSU (Co.RSU) eletto; RSU di gruppo o Co.RSU partecipano alle trattative assieme alle Organizzazioni Sindacali;
2. il Co.RSU, fatte le necessarie verifiche interne nelle RSU e, ove necessario, tra le lavoratrici i lavoratori e gli iscritti, vara con il proprio voto (a maggioranza semplice) la piattaforma e l'ipotesi di accordo. Un regolamento convenuto tra le Organizzazioni Sindacali decide le materie su cui è necessario il voto di tutte le RSU;
3. la piattaforma e l'accordo aziendale di Gruppo sono sottoposti a consultazione anche referendaria delle lavoratrici e dei lavoratori;
4. contro l'accordo realizzato può essere indetto un referendum abrogativo su richiesta di un numero di lavoratrici e lavoratori non inferiori a una percentuale da definire dei dipendenti del Gruppo, entro 30 giorni dalla firma;
5. Co.RSU e Organizzazioni Sindacali competenti eleggono propri rappresentanti negli organismi di informazione, partecipazione e consultazione sindacale adottati dal Gruppo.

H. RAPPRESENTANZA AZIENDALE E CCNL

1. le RSU e i CoRSU partecipano in misura della loro rappresentatività (secondo modalità definite dalle Organizzazioni Sindacali) alla Delegazione trattante per il rinnovo del CCNL;

2. la Delegazione trattante esprime con un voto il proprio mandato alle Organizzazioni Sindacali a firmare l'ipotesi di nuovo CCNL;
3. le piattaforme e l'accordo di rinnovo del CCNL sono sottoposti al voto anche referendario, certificato e vincolante di lavoratrici e di lavoratori nelle modalità stabilite dalle Organizzazioni Sindacali competenti con un regolamento che potrà prevedere anche l'assemblea nazionale dei delegati.

I. MODALITÀ ELETTORALI DELLE RSU D'AZIENDA

1. hanno diritto a presentare la propria lista per le elezioni delle RSU, ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie di Contratti nazionali e/o aziendali e/o territoriali applicati in azienda;
2. hanno inoltre diritto a presentare liste alle elezioni delle RSU coloro che abbiano raccolto almeno il 5 % di firme tra lavoratrici e lavoratori dell'azienda in cui sono in corso le elezioni della RSU;
3. definito il numero di componenti della RSU e il relativo quorum, risulteranno eletti in misura proporzionale i candidati di ciascuna delle liste presentate che abbiano superato il quorum;
4. le modalità di convalida delle liste e le operazioni di voto sono definite dalle Organizzazioni Sindacali di categoria interessate;
5. sarà cura delle Organizzazioni Sindacali di categoria garantire, attraverso l'opportuna definizione dei collegi elettorali la rappresentanza delle diverse articolazioni organizzative aziendali, nonché la rappresentanza di genere e dei livelli professionali.