

Rappresentanza, accordo tra sindacati e Confindustria. Cgil, Cisl, Uil e imprese sciogliono gli ultimi nodi. Nuove norme nella misurazione della rappresentanza e nella validità ed esigibilità dei contratti.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno raggiunto una storica intesa sulla rappresentanza sindacale. Si tratta di un accordo di portata storica che innova le relazioni industriali. Nella riunione di oggi, che si è svolta nella foresteria dell'associazione degli imprenditori e durata circa 4 ore, sono stati sciolti gli ultimi nodi. Al tavolo le delegazioni erano presenti ai massimi livelli: il presidente di Confindustria, Giorgio Squinzi, e i leader delle tre confederazioni sindacali, Susanna Camusso, Raffaele Bonanni e Luigi Angeletti.

Il confronto ha avuto una accelerazione all'indomani del documento unitario dei sindacati siglato il 30 aprile scorso in una riunione degli organismi unitari. L'accordo è un punto di svolta importante nella regolazione dei rapporti tra la parti e completa il quadro di regole previsto dall'accordo del 28 giugno 2011. Infatti, oltre a definire le modalità con cui misurare la rappresentanza delle organizzazioni sindacali, determina le regole con cui validare e rendere esigibili i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

I COMMENTI

"E' un accordo storico che pone fine alla stagione dei contratti separati e che mette in trasparenza chi rappresenta chi e che assume le regole della rappresentanza e del voto per l'esigibilità dei contratti". Così il leader Cgil, Susanna Camusso. "Dopo sessantanni c'è un'intesa che regola i rapporti con cui avere contratti nazionali pienamente esigibili". Questo il commento del presidente di Confindustria, Giorgio Squinzi: "In un momento di crisi questo è un segno tangibile della coesione tra le parti sociali per ritrovare la crescita che per noi è un imperativo assoluto". L'accordo sulla rappresentanza segna una "svolta importante nelle relazioni industriali" e "cambierà la faccia nel mondo del lavoro". È il commento del leader della Cisl, Raffaele Bonanni. Per Luigi Angeletti (Uil) "È un accordo importante che regolerà i rapporti, le relazioni industriali in modo più chiaro e trasparente. La dimostrazione che le parti sociali sono capaci di autoregolarsi".

I CONTENUTI**Misurazione della rappresentanza**

1.- Ai fini della determinazione del peso di ogni organizzazione sindacale, che determina la possibilità di sedere ai tavoli dei rinnovi contrattuali, valgono:

- le deleghe sindacali (trattenuta operata dal datore di lavoro su esplicito mandato del lavoratore) comunicate dal datore di lavoro all'INPS e certificate dall'Istituto medesimo;
- i voti raccolti da ogni singola organizzazione sindacale nell'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) in carica (validità 36 mesi)

2.- Il numero degli iscritti e il voto per le RSU peseranno ognuna per il 50% (così come anche previsto nel decreto legislativo 165/01 per il pubblico impiego)

3.- Questi due dati, iscritti e voto, verranno comunicati ad un ente esterno certificatore (es: CNEL) che procederà, per ogni CCNL, a determinare il calcolo della rappresentanza di ogni organizzazione sindacale.

4.- Le RSU saranno elette con voto proporzionale ai voti ottenuti, superando così l'1/3 destinato alle Organizzazioni Sindacali firmatarie di CCNL, e vi è l'impegno a rinnovare quelle scadute nei successivi sei mesi.

Validità ed esigibilità dei CCNL

Con l'accordo si stabiliscono regole che determinano le modalità con cui rendere esigibili, per entrambe le parti contraenti, il CCNL. Trattasi, per la prima volta nella storia delle relazioni sindacali nel nostro Paese, di una procedura formalizzata e condivisa da entrambe le parti.

1.- Saranno ammesse al tavolo della trattativa le Organizzazioni Sindacali “pesate” con le regole sopra descritte, che superino la soglia del 5%.

2.- Le modalità di presentazione delle piattaforme contrattuali è lasciata alla determinazione delle singole categorie, con l'auspicio di entrambe le parti affinché si determinino richieste unitarie.

3.- Un CCNL è esigibile ed efficace qualora si verifichino entrambi le seguenti due condizioni:

- sia sottoscritto da almeno il 50% 1 delle organizzazioni sindacali deputate a trattare;
- sia validato, tramite consultazione certificata, dalla maggioranza semplice dei lavoratori e delle lavoratrici, con modalità operative definite dalle categorie

La sottoscrizione formale del CCNL che abbia seguito tale procedura diviene atto vincolante per entrambe le parti.

4.- I CCNL definiranno clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantirne l'esigibilità e le relative inadempienze.

