

Rappresentanza, sanzioni per chi viola gli accordi. Operativa l'intesa Confindustria-sindacati siglata a maggio 2013

ROMA A sette mesi dalla firma, diventa operativo l'accordo tra sindacati e Confindustria sulla rappresentanza. L'intesa - venne definita «storica» il 31 maggio - entra nei posti di lavoro con l'obiettivo di misurare il livello di capacità rappresentativa delle varie sigle e per convalidare l'esigibilità dei contratti nazionali. In una parola, definisce un nuovo sistema di relazioni industriali. E forse il varo non arriva a caso, perché può diventare proprio la base del progetto Jobs Act di Matteo Renzi, che propone nuovi criteri di rappresentanza. Magari potrebbe essere una mossa per anticipare le intenzioni del nuovo segretario del Partito democratico.

Nel regolamento vengono previste anche sanzioni per chi non rispetta gli accordi sia verso i sindacati che verso le imprese. Sanzioni che possono essere di carattere pecuniario o di temporanea sospensione di diritti sindacali contrattuali. Nello specifico, viene determinato il peso delle varie confederazioni con la conseguente possibilità delle stesse di sedere ai tavoli dei rinnovi contrattuali sulla base delle deleghe che vengono comunicate dal datore di lavoro all'Inps e certificate dallo stesso istituto. Valgono i voti raccolti da ogni singola organizzazione nell'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (Rsu) in carica (validità 36 mesi). Gli iscritti e il voto per le Rsu peseranno ognuno per il 50%. Il numero degli iscritti e l'esito del voto saranno comunicati a un ente esterno certificato che procederà, per ogni contratto, a stabilire il calcolo della rappresentanza di ogni sindacato. Le Rsu saranno elette con voto proporzionale ai voti ottenuti, superando un terzo destinato alle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti. Ad essere ammesse al tavolo delle trattative saranno le sigle che superino la soglia del 5%. Le modalità di presentazione delle piattaforme contrattuali saranno lasciate alla determinazione delle singole categorie. Con l'accordo si fissano anche le regole che renderanno esigibili i contratti. Un contratto viene definito tale qualora si verifichino due condizioni: che l'accordo venga sottoscritto da almeno il 50% più uno delle organizzazioni sindacali deputate a trattare e che sia convalidato, tramite consultazione certificata, dalla maggioranza semplice dei lavoratori attraverso modi definiti dalle categorie.