

## ACCORDO RAPPRESENTANZA

### Il lungo cammino di Cgil, Cisl e Uil

Argomento: [Cisl](#), [Metalmeccanici](#), [Rappresentanza](#)

Il protocollo del 31 maggio stipulato tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil su rappresentanza, rappresentatività e contratti nazionali, costituisce una parte del puzzle complessivo che il sindacalismo confederale sta disegnando a partire dal documento sindacale del 12 maggio 2008, per aggiornare il sistema di rappresentanza e per dare maggiore stabilità alle relazioni industriali e alla contrattazione, e che si è arricchito nel corso del tempo di altri tasselli sulle diverse tematiche, dal sistema contrattuale del 2009, alla contrattazione aziendale del 28 giugno 2011, alla produttività del 2012.

#### Il cammino dal Protocollo del 1993

Il tutto quale evoluzione necessaria e coerente del Protocollo del 1993 che aveva impresso una svolta importante nel fissare il sistema di contrattazione sui due livelli, nella individuazione di organismi di rappresentanza a canale unico su base associativa ed elettiva, le Rsu, assegnando loro un ruolo decisivo nella contrattazione aziendale, congiunto a quello delle Organizzazioni sindacali territoriali.

La scelta delle Rsu e della loro composizione aperta al sindacalismo non confederale, ha costituito inoltre un passo essenziale per il superamento in positivo della discussione sulla nozione di "maggiore e sufficiente rappresentatività", prevedendo l'accesso ai diritti sindacali generali sia alle Organizzazioni sindacali firmatarie di contratti, sia a quelle eventualmente non firmatarie ma che partecipassero al percorso elettivo delle Rsu.

Il referendum del 1995, che ha modificato l'art. 19 lo Statuto dei lavoratori in materia di rappresentanza, e ha abolito l'art. 26 sull'obbligo di versamento dei contributi sindacali, promosso tra le altre da alcune componenti della Cgil, tra cui la Fiom (che, per ironia della sorte, oggi in Fiat ne soffre gli effetti perversi), nel delimitare le agibilità sindacali alle sole organizzazioni firmatarie di contratti collettivi ha rischiato di interrompere il processo avviato dalle Confederazioni.

Così, nella consapevolezza dei rischi degli interventi legislativi coattivi sulla materia, Cgil-Cisl-Uil hanno proseguito nell'attuazione dell'accordo del 1993, evidenziando la lungimiranza dell'impostazione del sindacalismo confederale.

Nel 1998 si è giunti per il Pubblico impiego in tutte le sue articolazioni, ad una ridefinizione aggiornata del sistema, prevedendo la riconferma delle Rsu quale organismi di rappresentanza a canale unico, con un meccanismo elettorale totalmente proporzionale e il superamento della quota di 1/3 riservata ai sindacati firmatari dei contratti nazionali, l'introduzione del principio di rappresentatività con indice misto di tipo associativo e elettivo, e l'utilizzo di tale indice di rappresentatività, al raggiungimento della maggioranza semplice, quale criterio per determinare l'efficacia generale dei contratti collettivi e la loro vincolatività per tutte le parti contraenti, per le Amministrazioni pubbliche, e per i sindacati, indipendentemente dal loro essere o meno firmatari dei contratti.

#### Il documento sindacale del 2008

Con il documento del 2008, le confederazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil hanno quindi avanzato una proposta organica anche per il settore privato, sul modello in vigore per il settore pubblico, che ha portato agli accordi di questo periodo.

Il percorso dal 2008 ad oggi, è stato accidentato e non privo di contraddizioni. La riforma-aggiornamento del sistema è avvenuta infatti solo il 22 gennaio 2009, con un

accordo quadro tra Governo per la parte pubblica, le associazioni di impresa per la parte imprenditoriale privata, e le sole Cisl e Uil per la parte sindacale, registrando la non adesione da parte della Cgil nonostante la comune posizione di partenza.

Tuttavia, su quel primo accordo quadro si sono innestati gli accordi specifici dei diversi settori che hanno consentito ben due tornate dei rinnovi triennali dei contratti nazionali, in modo diffuso e unitario. Con l'eccezione del settore metalmeccanico, che ha visto l'acuirsi della contrapposizione da parte della Fiom sia nel contratto del 2009 sia in quello successivo del 2012. Ma a nulla è valsa l'ennesima iniziativa giudiziaria dalla Fiom per contestare la legittimità del Ccnl firmato da Fim e Uilm, che è stata prevedibilmente e significativamente respinta dal Giudice di Roma adito, e illusoria si è dimostrata la rivendicazione di un intervento legislativo di tipo prescrittivo.

### **Gli accordi su rappresentanza e contratti**

Con gli accordi realizzati, le Parti confermano la valenza delle relazioni sindacali nel sostenere politiche di sviluppo e valorizzazione del lavoro. Viene messo l'accento sulla regolazione pattizia, in aperta insofferenza sia nei confronti di eventuali iniziative legislative sia rispetto ad interventi contraddittori avvenuti con l'art. 8 della legge 148/2011, che sono stati circoscritti per impegno delle parti.

L'obbiettivo è quello di ottenere un sistema contrattuale regolato e più maturo, e di assicurare per via pattizia la piena validità agli atti negoziali, in termini di efficacia per i rappresentati e di vincolo per le Parti contraenti.

Viene prevista la certificazione della rappresentatività sindacale con il criterio misto associativo e elettorale, si fissa un nuovo equilibrio tra contrattazione nazionale e aziendale, si assicura efficacia generale ai contratti nazionali al raggiungimento della maggioranza semplice di rappresentatività, analogamente a quanto già previsto dall'accordo del 1993 per i contratti aziendali dove le decisioni sono rimesse alla maggioranza delle Rsu, si prevede la composizione totalmente proporzionale delle Rsu,

Il riferimento all'indicatore di rappresentatività misto, iscritti e voti, al fine della efficacia generale dei contratti nazionali, costituisce un passaggio storico per il nostro Paese, modellato sul precedente del pubblico impiego, in quanto per la generalità dei settori si interpreta alla luce dell'evoluzione sociale il dettato dell'art. 39 della Costituzione, che affidava alle coalizioni maggioritarie tale potere negoziale, attuando de facto lo stesso art. 39, proprio per rispondere alla necessità di offrire certezze dal lato degli attori negoziali e dal lato dell'efficacia verso lavoratori e imprese,

### **L'unità sindacale**

I principi affermati negli accordi e le nuove regole che dovranno essere definite non potranno di per sé garantire l'unità sindacale e il funzionamento del sistema. Il principio di maggioranza richiamato nell'ambito del nuovo sistema di rappresentanza, tiene necessariamente conto dell'accentuato pluralismo sindacale esistente nel nostro Paese e delle divisioni che si sono determinate, fissando condizioni di gestione delle stesse in favore della certezza degli atti contrattuali. Solo se utilizzati con questo spirito, come criterio per validare e riconoscere le decisioni comuni, secondo un codice etico di rispetto delle diversità e legittimità delle posizioni, gli accordi realizzati potranno costituire effettivamente un punto di riferimento importante per il superamento delle divisioni e la condivisione delle scelte. Arriva quindi dai sindacati confederali, un messaggio positivo insieme ad una rinnovata volontà di costruire un percorso comune per affrontare più incisivamente i grandi problemi dello sviluppo e dell'occupazione.

Nicola Alberta, segretario generale della Fim Cisl Lombardia

04 Luglio 2013

Correlati

[Approfondimenti sulla contrattazione](#)