

ACCORDO RAPPRESENTANZA

Approfondimenti sulla contrattazione

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

Dopo la firma dell'accordo in materia di democrazia e rappresentanza, firmato il 31 maggio tra le tre confederazioni Cgil, Cisl e Uil e la Confindustria, si intende ora svolgere alcuni approfondimenti che riguardano specificamente la contrattazione.

I contratti nazionali

Viene sancito il diritto a partecipare alla negoziazione per i contratti nazionali per i sindacati che posseggono almeno il 5% di rappresentatività.

In tal modo, da un lato il processo negoziale diviene un ambito aperto a diversi soggetti sindacali, indipendentemente dalle posizioni di partenza o dal tenore delle proposte rivendicative. Per le associazioni delle imprese ciò rappresenta un vincolo maggiore rispetto alla situazione attuale. Per il sistema contrattuale si passa da un criterio di mutuo riconoscimento tra le parti ad uno di tipo oggettivo riferito all'indice di rappresentatività, bilanciato dal meccanismo stringente della maggiore rappresentatività, il 50% + 1, affinché i contratti acquistino forza e validità per tutti i soggetti.

Andranno considerati alcuni aspetti:

Quali sono i vincoli per le imprese che stanno fuori dal perimetro associativo. È un problema presente da anni, ma che nel futuro è destinato a ridursi di importanza. E' indubbio infatti che un sistema regolato che assicura certezza ai contratti, diviene un punto di riferimento ineludibile per i trattamenti economici e normativi per l'intero sistema delle imprese, a prescindere dal loro aderire o meno ad una associazione datoriale.

I sindacati non firmatari di contratti nazionali non vedono oggi riconosciute le deleghe dei propri iscritti (per effetto dell'abrogazione del citato art. 26 SL). Ma è evidente che se si introduce il nuovo criterio di rappresentatività misto, andrà assicurato il diritto per tutti i sindacati a veder riconosciuta la propria consistenza associativa.

I sindacati che saranno sotto la soglia di rappresentatività si vedranno preclusa la partecipazione alla negoziazione. E' prevedibile quindi che assisteremo ad un processo di convergenza tra i sindacati più piccoli, ciò che semplifica il quadro delle relazioni sindacali e va visto con favore.

La soglia di accesso, proprio perchè limitata al processo negoziale, non incide sulla libertà di organizzazione sindacale, che rimane pienamente garantita dalla Costituzione. Per tale ragione tutti i sindacati devono poter usufruire dei diritti associativi e avere accesso alle agibilità sindacali di carattere generale previste dalla legge.

I sindacati firmatari dei contratti devono poter usufruire di alcuni diritti specifici previsti dai contratti, quali ad esempio il monte ore aggiuntivo, i diritti di partecipazione, ecc., aggiuntivi a quelli di legge. Ciò è ragionevole per incoraggiare la partecipazione piena agli atti negoziali, oltrechè per riconoscere e valorizzare le parti che si impegnano nella costruzione e nel consolidamento della contrattazione.

Nella stipula dei contratti, va correttamente impostato il rapporto tra la titolarità dei sindacati dotati di rappresentatività maggioritaria e la consultazione dei lavoratori, per evitare di offrire alle imprese un potere di distorsione del processo negoziale e di comprimere il ruolo contrattuale e di rappresentanza dei sindacati.

La consultazione va vista quindi come strumento di partecipazione dei lavoratori complementare alle scelte del sindacato. Altresì la consultazione dei lavoratori deve

essere bilanciata dalla valorizzazione del rapporto associativo e del ruolo degli iscritti, altrimenti si configurerebbe un sistema che assicura sì certezza alla contrattazione, ma scoraggia l'adesione al sindacato che viceversa dovrebbe, proprio in forza della propria legittimazione associativa, essere garante della contrattazione stessa. E' un problema delicato che potrà essere affrontato da un lato prevedendo processi di partecipazione rafforzata degli iscritti alle scelte del loro sindacato, dall'altro prevedendo forme e norme contrattuali specificamente dedicate agli iscritti

Contratti nazionali e clausole di raffreddamento

I problemi maggiori riguardano non tanto lo schema dei soggetti negoziali e il sistema di negoziazione, quanto i contenuti e le condizioni in cui si svolge tale negoziazione:

le categorie infatti sono chiamate a regolare le clausole di raffreddamento e/o le clausole di esigibilità, al fine di rendere certo e vincolante il risultato della negoziazione validamente costituita, ad evitare incertezza applicativa del contratto e/o azioni di contrasto allo stesso.

Contratti aziendali e intese modificative

Il contratto nazionale è chiamato a definire l'ambito di derogabilità delle norme nazionali da parte della contrattazione aziendale, in materia di organizzazione degli orari e del lavoro, con l'obiettivo di favorire gli investimenti, la crescita delle imprese e la tutela dell'occupazione, sulla base di precisi limiti e vincoli.

Questi aspetti sono stati oggetto di forti ma incongruenti contestazioni da parte di alcune parti sindacali, ma sono strumentazioni acquisite da anni, anche prima di essere codificate, quali elementi di adattamento alle specifiche realtà e di buon funzionamento del sistema.

La contrattazione aziendale infatti, viene assunta come decisiva dello sviluppo dell'azione dei soggetti negoziali nelle specifiche realtà, per tenere conto delle condizioni di lavoro, dell'organizzazione del lavoro e degli orari, dello sviluppo della produttività aziendale e di sistema.

Vanno in tal senso gli accordi via via perfezionati dal 2009 in materia di detassazione dei premi correlati ad obiettivi condivisi di redditività, produttività, qualità, flessibilità, con l'accento giustamente posto sugli accordi tra le parti, per favorire la conoscenza del processo produttivo, delle condizioni di contesto, e un ruolo proattivo della rappresentanza sindacale nelle scelte produttive e strategiche aziendali.

La partecipazione

Grande assente è il tema della partecipazione, pur sancito dall'art. 46 della Costituzione, che dovrebbe fornire indirizzo alle diverse esperienze di maggiore partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze nella vita delle imprese. Le relazioni sindacali rappresentano invece una leva fondamentale dello sviluppo delle imprese e della società, e la partecipazione ne costituisce il livello più avanzato e promettente. Pertanto, la realizzazione di un quadro normativo di supporto è un'esigenza che permane e che giustamente i sindacati rivendicano.

di Nicola Alberta, segretario generale della Fim Cisl Lombardia

04 Luglio 2013

Correlati

[Il lungo cammino di Cgil, Cisl e Uil](#)