



CUB TRASPORTI

LA LORO RAPPRESENTATIVITA'

Il 31 Maggio 2013 le Organizzazioni Sindacali Confederali CGIL, CISL e UIL insieme a Confindustria hanno firmato un accordo sulla rappresentanza, che segue e sviluppa il precedente del Giugno 2011; l'effetto è di assestare un duro colpo alla democrazia sindacale sui luoghi di lavoro, decretando una rappresentatività possibile solo per chi si assoggetta al suddetto accordo e la costituzione di RSU blindate e completamente sotto controllo delle stesse OO.SS.

Nella prima parte dell'accordo viene introdotta la cosiddetta "**MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITA'**", uno dei colpi inferti che, insieme alle regole per l'elezione delle RSU, estromette dalla rappresentanza tutti coloro che non lo sottoscrivono:

LA CERTIFICAZIONE DELLE DELEGHE

Come definito al punto 1 dell'accordo 28 giugno 2011, la certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della contrattazione collettiva di categoria, assume i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite da lavoratrici e lavoratori e i consensi ottenuti (voti espressi) dalle organizzazioni sindacali in occasione delle elezioni delle RSU.

Il numero delle deleghe viene acquisito e certificato dall'INPS, tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens), predisposta a seguito di convenzione fra Inps e le parti stipulanti il presente accordo. L'INPS, una volta elaborato il dato di rappresentatività relativo ad ogni organizzazione sindacale per ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di competenza, lo trasmetterà al CNEL.

Il punto palesemente discriminante sono le deleghe relative ai contributi sindacali che nella maggior parte dei luoghi di lavoro sono riservate solo ai firmatari dei contratti, nonostante il diritto alla delega sia sancito per legge. Nei confronti dei Sindacati di Base tale diritto viene rifiutato con pretesti. In questo modo, con l'Accordo, chi è tenuto fuori dal meccanismo delle deleghe non ottiene la certificazione e conseguentemente non può partecipare alle trattative. La rappresentatività, quindi, è possibile solo per alcuni soggetti.

ELEZIONI DELLE RSU

Nella stessa prima parte dell'Accordo si regolamentano le elezioni delle RSU, e qui si assesta il colpo decisivo alla possibilità di una libera rappresentanza:

Ai fini della misurazione del voto espresso da lavoratrici e lavoratori nella elezione della Rappresentanza Sindacale Unitaria varranno esclusivamente i voti assoluti espressi per ogni Organizzazione Sindacale aderente alle Confederazioni firmatarie della presente intesa. Lo stesso criterio si applicherà alle RSU in carica, elette cioè nei 36 mesi precedenti la data in cui verrà effettuata la misurazione. Laddove siano presenti RSA, ovvero non vi sia alcuna forma di rappresentanza, sarà rilevato il solo dato degli iscritti (deleghe certificate) per ogni singola organizzazione sindacale.

Qui si passa ad una seconda discriminazione: i voti legittimamente raccolti, e gli eventuali rappresentanti eletti, da tutti quei sindacati o liste che non hanno firmato l'accordo in questione **non sono validi**. Sembra evidente che chi (confederali) vede la propria rappresentatività scemare anno dopo anno, in conseguenza di politiche sindacali sempre più votate all'eliminazione dei diritti dei lavoratori e all'ottenimento della massima flessibilità, tenta da un lato di garantirsi la presenza di paravento negli organismi rappresentativi di base e dall'altro cerca di estromettere tutte quelle voci di dissenso che si oppongono a tali politiche. Diventano ridicoli a questo punto gli autoelogi che CGIL, CISL e UIL si rivolgono per aver abolito la quota del 33%, che per 20 anni (proprio così, venti anni 1993-2013) vergognosamente si sono riservati a prescindere dall'esito delle elezioni RSU, vista la totale esclusione che viene riservata alle organizzazioni di base da parte dell'intesa: rinuncio al 33% ma a te do la possibilità dello 0%.

IL CAMBIAMENTO DI APPARTENENZA SINDACALE DEI COMPONENTI RSU

si aggiunge ai due punti precedenti la grave clausola sul cambio di appartenenza sindacale, che mira a colpire quei delegati che, con il progredire delle politiche di austerità imposte nei luoghi di lavoro, decidono autonomamente di lasciare un sindacato in quanto non vi si riconoscono più o vengono "invitati" a farlo per le loro posizioni di frizione con le segreterie:

Il cambiamento di appartenenza sindacale da parte di un componente RSU ne determina la decadenza dalla carica e la sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito.

dove è evidente l'avocazione del consenso espresso nelle votazioni verso l'organizzazione (la segreteria),

scippandolo alle persone elette nei luoghi di lavoro. Quale delegato RSU si scosterebbe più dalla linea calata dall'alto? Questo è dunque il *porcellum* sindacale, la blindatura delle elezioni, dove la scelta è solo formalmente libera e democratica, ma di fatto imposta dalle Organizzazioni Sindacali. I non eletti, la nomenclatura, i non presenti sui luoghi di lavoro, che pretendono di plasmare e muovere le rappresentanze scelte tra i lavoratori.

Nella seconda parte dell'Accordo, dedicata alla **"TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE"**, si pongono le basi per giungere ad accordi che non potranno essere poi contestati o rimessi in discussione dai soggetti firmatari dell'intesa.

CONTRATTI ESIGIBILI E SANZIONI

I contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice - le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto - saranno efficaci ed esigibili. La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà l'atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta, infatti, oltre l'applicazione degli accordi all'insieme dei lavoratori e delle lavoratrici, la piena esigibilità per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa. Conseguentemente le Parti firmatarie e le rispettive Federazioni si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti.

I contratti collettivi nazionali di categoria, approvati alle condizioni di cui sopra, dovranno definire clausole e/o procedure di raffreddamento finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti e le conseguenze di eventuali inadempimenti sulla base dei principi stabiliti con la presente intesa.

Quindi gli accordi e i contratti che vengono sottoscritti dal 50%+1 delle delegazioni ammesse alla trattativa e, dopo una consultazione con votazione a maggioranza semplice (non si parla esplicitamente di referendum) dai lavoratori, divengono "efficaci ed esigibili". Per **esigibilità** viene inteso che le clausole di un contratto devono essere applicate e quindi chi lo sottoscrive è obbligato a rispettarle. Si fa notare da più parti che fino a quando i contratti contenevano l'estensione dei diritti dei lavoratori ed adeguati aumenti salariali le associazioni datoriali non hanno mai chiesto il contratto esigibile, mentre ora che riescono a introdurre precarietà e flessibilità viene pretesa l'esigibilità, con il subordinato consenso delle Organizzazioni Sindacali. Nel momento stesso in cui non si rispetti l'esigibilità vengono demandate ai contratti collettivi nazionali quelle che nell'accordo vengono chiamate "conseguenze" per chi fa l'indisciplinato, che altro non sono che la tipologia e l'entità delle **sanzioni** nei confronti di chi non rispetta l'esigibilità stessa.

Viene così sancita l'impossibilità da parte di un'organizzazione firmataria dell'intesa del 31 Maggio 2013 di poter contestare e contrastare i contratti e gli accordi che sono stati sottoscritti nei termini sopra descritti, anche se quell'organizzazione giudica negativamente quell'accordo. Inoltre le organizzazioni datoriali saranno sempre in grado di far valere la loro forza contrattuale (altrimenti chiudo, delocalizzo, perdiamo lavoro, non posso pagare gli stipendi, il costo del lavoro si è abbassato, etc.) potendo quindi esigere la rinegoziazione degli accordi, mentre le organizzazioni sindacali non lo saranno più perché normativamente imbavagliate dall'accordo e dalle penali.

In definitiva: se una organizzazione sindacale voglia partecipare alle elezioni delle RSU (ammettendo di riuscire a farsi accettare le deleghe), per vedersi considerare validi i voti ricevuti e gli eventuali delegati eletti, deve per forza sottoscrivere l'accordo del 31 Maggio, ma in questo modo si mette nella posizione di non poter nuocere rispetto alla contestazione di contratti o accordi sottoscritti nella trattativa.

E' uno dei punti più controversi dell'intesa stessa, che ha già richiamato interventi da parte di giuristi e specialisti di diritto del lavoro, poiché viene limitato il diritto individuale di sciopero garantito dalla Costituzione, rispetto al quale le OOS sono solo dei mediatori. Per superare questi limiti i sottoscrittori dell'accordo spingono per l'approvazione di una legge dello Stato che faccia propri i contenuti dell'accordo stesso, che renderebbe più difficile qualunque opposizione. Se l'accordo è incostituzionale, allora che sia la costituzione, tramite legge che la elude, ad adeguarsi.

L'accordo del 31 Maggio 2013 sulla rappresentanza ancora una volta è stato trovato senza tener conto del punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, del rispetto della democrazia sindacale e della Costituzione, e per cercare di mettere fuori gioco le organizzazioni sindacali di base e quelle realtà presenti nelle singole aziende, o nelle stesse organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo stesso, che provano a contrastare le politiche di continua riduzione dei diritti dei lavoratori e lo sviluppo di un mercato del lavoro governato dalla precarietà e dalla massima flessibilità. Solamente una libera rappresentanza costruita dai lavoratori e organizzata attraverso le loro lotte potrà riportare la democrazia sui luoghi di lavoro.

(Chi è interessato a ulteriori approfondimenti potrà trovarli sulla rivista CUB-RAIL di dicembre 2013, chiedetela ai nostri attivisti)

CUB TRASPORTI, 20 dicembre 2013