

## L' accordo del 28 giugno ( sintesi)

**La premessa** all'accordo:

volontà di stabilire regole "pattizie" tra le organizzazioni per ridurre il rischio di conflitto tra le stesse

**Contratto nazionale e contratto aziendale:**

anche se viene ribadito nell'accordo (**Punto 2**) che il CCNL ha la funzione di garantire certezza di trattamenti economici e normativi comuni si scrive:

- **punto 7** i contratti collettivi possono definire "*anche (e non solo) in via temporanea e sperimentale intese modificative delle regolamentazioni contenute nei CCNL nei limiti e con le procedure previste dagli stessi*".

In coerenza a ciò,

- il **punto 3** dell'accordo confederale demanda alla contrattazione di categoria l'individuazione delle voci del contratto nazionale a cui la contrattazione decentrata può derogare. (le materie indicate nell'ultimo rinnovo contrattatura 2013-2015 del [CCNL Trasporto Merci e Logistica](#))

**Ma quali sono queste voci?**

- **Prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.**

Quindi potranno esserci tante e diverse normative sulla prestazione, sugli orari di lavoro, sulla condizione lavorativa, quante sono le aziende esistenti.

Un ritorno a ritroso agli anni 50-60! Ci si vuole sbarazzarsi del CCNL che fu uno strumento di aggregazione della classe lavoratrice utile a combattere la frammentazione e la frantumazione delle politiche sindacali ... senza quelle lotte non ci sarebbero state le conquiste degli anni 60-70!

**La rappresentatività sindacale**

- Il **punto 1** La rappresentatività sindacale sulle piattaforme e sugli accordi non è più misurata sul consenso ottenuto dai lavoratori, ma lo è a priori ed indipendentemente dalla volontà dei lavoratori, la certificazione passa dalle organizzazioni sulla base di un mix tra deleghe certificate dall'INPS e voti nelle elezioni delle RSU. In questo modo si misura il peso delle organizzazioni.

Per essere soggetto contrattuale riconosciuto e partecipare quindi ai tavoli negoziali bisogna superare una soglia di accesso del 5%. (Negli accordi successivi - 31 Maggio 2013 e 10 Gennaio 2014- si stabiliscono ulteriori condizioni di partenza per essere pesati!)

**Validazione degli accordi**

L'accordo confederale pone fine ad un problema: gli accordi separati inaugurati nel 2009 e di conseguenza le controversie fra organizzazioni sindacali.

Questo non per "*amore della democrazia*" ma per rendere esigibili gli accordi firmati!

**Il fine del padronato è che la deroga di temi come centrali come lavoro, orari e salari, non devono avere intoppi! ma come farlo senza che si ribelli nessuno?**

**Imbavagliando tutti anche le minoranze più riottose!**

L'esperienza del 2009 ha insegnato che il patronato - che ha la forza di scegliere l'interlocutore - non vuole fare questi accordi con chi in realtà non riesce a frenare i lavoratori o sindacati di comodo è meglio farlo bene e farlo con chi può creare problemi al capitale. È decisamente utile evitare esperienze come Pomigliano,

Mirafiori o rischiare di perdere un referendum, al padrone ora non serve esacerbare il conflitto. Ecco quindi con l'accordo si dà più peso e potere alle organizzazioni firmatarie che non al diritto dei lavoratori (tutti) di partecipare e di decidere democraticamente.

### **"Democrazia" sindacale: le RSU e le RSA**

**1 - RSU:** gli accordi aziendali sono validi se sottoscritti dal 50% più uno delle RSU. Senza aggiungere altro. L'accordo non cita nemmeno la possibilità dei lavoratori di essere chiamati ad esprimere il loro consenso o meno ad un' accordo.

Una volta che la RSU a maggioranza firma un accordo quello diventa automaticamente esigibile dalla controparte. (Storia recente nel settore trasporti: il mancato [Referendum Contratto aziendale](#) -4 Luglio 2012- Trenord sull' accordo aziendale nonostante la richiesta di 1761 lavoratori)

**2- RSA:** Dove non esistono le RSU, ma le RSA (previste dall'art. 19 della legge 300 del 1970) il voto dei lavoratori è invece previsto ma solo nel caso che a chiederlo sia una organizzazione sindacale o il 30% dei lavoratori. ( in UPS nel 2012: sulla Sanità integrativa, l'azione dei Confederati fu di "invitare" le Rsa al ritiro della firma se non volevano avere la decadenza del mandato dell'Organizzazione nel caso avessero mantenuto la firma alla [proposta di accordo delle RSU UPS di Milano e Vimodrone](#))

Il ruolo dei lavoratori nella discussione e nelle decisioni sulle piattaforme e sugli accordi è quindi previsto solo come fatto residuale, possibile solo dove esistono le RSA e solo se una delle organizzazioni certificate a livello nazionale lo chiede.

Non sono i lavoratori ad essere titolari di un diritto di votare su accordi - che li riguarda- a prescindere ma diventa una concessione di una organizzazione (se questa ne ha interesse). E se nessuna organizzazione chiede le assemblee cosa succede? I lavoratori non potranno decidere su nulla ma solo subire ciò che altri hanno deciso per loro. In questo modo la burocrazia sindacale è liberata dall'onere di rendere conto ai lavoratori di ciò che fa e firma.

### **Diritto di sciopero**

L'accordo confederale qui è sintetico ma preciso. *"Gli accordi, approvati alle condizioni di cui sopra, hanno effetto vincolante per le organizzazioni firmatarie".*

Norma *anticostituzionale* perché, come risaputo, la Costituzione prevede che l'azione sindacale è libera e così pure il diritto di sciopero. Per questo l'accordo confederale è molto attento a sottolineare come *"l'effetto vincolante non vale per i singoli lavoratori"* In atto una divaricazione fra lavoratori e sindacati

Quindi i singoli lavoratori possono scioperare in presenza di un accordo non condiviso da loro, non discusso e non votato da loro, ma non i loro sindacati, perché avendo firmato l'accordo hanno una responsabilità a cui non possono sottrarsi (ne sono cioè vincolati) anche se i lavoratori non lo condividono. Diverso la sorte dei delegati che organizzano scioperi ... ma questo riguarda l'accordo attuativo a cui rimandiamo.

Questo è nella sostanza l'accordo confederale firmato lo scorso 28 giugno.

Milano 13-1-2014

A cura delle Rsu UPS Milano e Vimodrone