

**Rappresentanze sindacali Unitarie**  
**Il ruolo delle RSU e l'accordo attuativo del 10 Gennaio 2014**  
**Ingessare le rappresentanze per fermare**  
**le lotte dei lavoratori!**

Sarà pur vero che con questi accordi verrà superata *la quota del 1/3* di nomina sindacale nelle elezioni Rsu infatti, da adesso in avanti saranno garantite le proporzionalità della rappresentanza, ma resta un ignobile vincolo:

se il **delegato cambia organizzazione**, decade. In nessun ambito istituzionale accade, neanche in parlamento! Non sono chiare le regole in caso di abbandono dell'organizzazione ... ma ciò che più è assurdo nell'accordo attuativo è la tagliola intorno al rappresentante sindacale in azienda: nel caso un rappresentante non rispetta l'accordo collettivamente sottoscritto e promuove uno sciopero su un tema definito dall'accordo, sarà soggetto a sanzione!

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) introdotte nel 1993, aveva come scopo sostituire le altre forme di rappresentanza come le *Rsa* (nominata dall'organizzazione sindacale) e i *Consigli di fabbrica/azienda*. Dopo 20 anni, queste tipologie di rappresentanze non hanno avuto quella diffusione che ci si sarebbe dovuto aspettare. Ad ostacolare la loro nascita sono state proprio le stesse OOSS che per ragioni di potere, convenienza, conflitto fra apparati, hanno più volte bloccato le elezioni, nonostante avessero di diritto 1/3 dei posti.

### **Come saranno le nuove Rsu?**

Nell'accordo vengono indicati i soggetti "tutori": le organizzazioni sindacali, i lavoratori non hanno diritto di decidere la forma di rappresentanza.

I sindacati nelle aziende neo-sindacalizzate "concordano" la forma organizzativa delle rappresentanze ed un "*eventuale passaggio alle R.S.U. potrà avvenire se deciso dalle organizzazioni sindacali che rappresentino, a livello nazionale, la maggioranza del 50%+1*" (accordo 10-1-14 pag. 7). Regola, comunque valida per tutte le aziende con Rsa: "*Il passaggio dalle r.s.a. alle r.s.u. potrà avvenire solo se definito unitariamente dalle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie del Protocollo 31 maggio 2013*". (accordo 10-1-14 pag. 11)

Con il nuovo accordo, quindi, non vengono superati i deficit di democrazia partecipata già riscontrati negli accordi precedenti:

Alle elezioni Rsu possono partecipare solo le organizzazioni sindacali "*ammesse alla contrattazione collettiva nazionale*" e le "*organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva*" (sindacati aziendali c.d. sindacati gialli o di promozione padronale)

ma soprattutto "*quelle che accettino espressamente, formalmente ed integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo del 31 maggio 2013*"; (accordo 10-1-14 pag. 13)

Quindi solo chi accetta le "regole" dell'accordo ora sottoscritto da Cgil Cisl Uil ha il "potere" di esercitare i diritti sindacali, di rappresentanza e contrattazione.

## Regole che "ingessano" i lavoratori.

Nel caso si accettassero *le regole*, quindi si diventa "firmatari(e) del presente accordo", ci sono altri due ostacoli da superare. Non basta essere un Sindacato, bisogna essere abilitati come organizzazione sindacale alle "iscrizioni certificate" -per mezzo di trattenuta in busta paga - bisogna sapere che dopo il referendum radicale del 1995 solo i sindacati firmatari di Contratto Nazionale ne hanno diritto. Quindi non tutti i sindacati.

Inoltre ha peso il "dato elettorale". Nella vita quotidiana si direbbe, normale!. Invece, no! perché "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" (Accordo 31-05-13, Misurazione della rappresentatività punto 3) Pertanto anche se una lista raggiungesse il 50%+1, se non sei firmatario dell'accordo ora sottoscritto dai confederali, non hai diritto a rappresentare i lavoratori.

Questo "misuratore" di consenso comunque *manda in soffitta* il protocollo del 1993 dove bastava raccogliere il 5% delle firme dei lavoratori e aderire alle procedure elettorali<sup>1</sup>. Con il patto del 31 maggio il diritto della *scelta* dei propri rappresentati non c'è più, neppure formalmente, da parte dei lavoratori ma diviene una facoltà di Cgil, Cisl e Uil azionabile discrezionalmente a seconda delle convenienze, azienda per azienda. Insomma, quand'anche la Fiat rientrasse in Confindustria, comunque senza il consenso di Fim e Uilm e Federmeccanica i lavoratori non potrebbero votare...

## Sulle piattaforme rivendicative:

"... le Federazioni di categoria - per ogni singolo CCNL - decideranno le modalità di definizione della piattaforma e della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento. In tale ambito, e in coerenza con le regole definite nella presente intesa, le Organizzazioni Sindacali **favoriranno**, in ogni categoria, la presentazione di piattaforme unitarie." (Pag.20)

Al di là del fatto che i lavoratori non potranno dire la propria sulla composizione della *delegazione trattante*, l'accordo dice che in caso di divergenze e di piattaforme separate, i padroni non saranno obbligati a trattare con la piattaforma che ha il sostegno maggiore, ma dovranno semplicemente limitarsi a "**favorirla**" ... pertanto fra una piattaforma gradevole ed una meno ... quale "favorirà" la controparte?

Un utile esempio: [Trasposto Merci e Logistica](#), In questo settore dove tutte le Organizzazioni sindacali confederali e la gran parte di quelle padronali hanno sottoscritto il CCNL 2013-2015, ci due associazioni padronali che non vogliono sottoscrivere [l'accordo di Contratto](#). Stando all'accordo quali potrebbero essere le misure di ritorsione per costringere queste associazioni a firmare? Nessuna!!! Perché come ampiamente dimostrato è il padronato a scegliere l'interlocutore.

Diverso per i lavoratori, in cui "*Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che gli accordi in tal modo conclusi sono efficaci ed esigibili per l'insieme dei lavoratori e*

---

<sup>1</sup> 1 nella [nota](#) emanata dalla Cgil sulle elezioni Rsu si dice .- *la fonte originaria per la costituzione delle RSU resta l'accordo interconfederale del 23/7/93, e a questo proposito, così come sancito nell'intesa del 31/5, le parti si impegnano a rendere coerenti le regole là previste con i nuovi principi*; ... tranne le nuove parti

delle lavoratrici, (accordo 10-1-14 pag. 21) "nonché pienamente esigibili per tutte le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie della presente intesa".

### **Chi decide su un accordo aziendale?**

Restano attive le norme previste nell'accordo del 28 Giugno sulla convalida degli accordi: nel caso di **RSU** gli accordi sono validi "se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali convenute con il presente Accordo". ( pag.21) **Quindi i lavoratori sono esclusi da decisioni!**

se **RSA**, "i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa" (pag.21)

### **un'aberrazione della democrazia sindacale**

### **Su che cosa potranno contrattare le Rsu?**

Le Rappresentanze sono abilitate a "contrattare" le deroghe al CCNL "definire, anche in via sperimentale e temporanea, **specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali**" con "riferimento agli istituti ... che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro" (pag.22)

### **Procedure di raffreddamento ( divieto di sciopero) ed azioni sanzionatorie.**

"I contratti collettivi nazionali di categoria, sottoscritti alle condizioni di cui al Protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e del presente accordo, dovranno definire **clausole e/o procedure di raffreddamento** finalizzate a garantire, per tutte le parti, l'esigibilità degli impegni assunti con il contratto collettivo nazionale di categoria e a prevenire il conflitto. I medesimi contratti collettivi nazionali di lavoro dovranno, altresì, determinare le **conseguenze sanzionatorie per gli eventuali comportamenti attivi od omissivi che impediscano l'esigibilità dei contratti collettivi nazionali di categoria stipulati ai sensi della presente intesa**. Fra le sanzioni ci sono anche quelle **pecuniari, ovvero che comportino la temporanea sospensione di diritti sindacali di fonte contrattuale e di ogni altra agibilità derivante dalla presente intesa ...** (pag 23)

per questo, le Parti firmatarie "si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi così definiti". (pag.21)

In poche parole niente scioperi e sanzioni a chi si oppone agli accordi sottoscritti. La lotta di Pomigliano, un accidente della Storia da "normalizzare"

Ma sarà veramente così?

Noi pensiamo di no e lavoreremo perché questo non avvenga!

15-01-14

A cura della Rsu Ups Milano