

- la Rsu delibera, a seconda delle materie, a maggioranza semplice o qualificata secondo il regolamento;
- la Rsu, prima di deliberare sulle piattaforme e sull'ipotesi di accordo consulta, lavoratrici, lavoratori e iscritti nella forma di volta in volta prescelta, a partire dal referendum.

G LA RSU DI GRUPPO

- la Rsu di Gruppo è costituita dall'insieme delle Rsu di stabilimento o da un Coordinamento delle Rsu (Co.Rsu) eletto; Rsu di gruppo o Co.Rsu partecipano alle trattative assieme alle Organizzazioni Sindacali;
- il Co.Rsu, fatte le necessarie verifiche interne nelle Rsu e, ove necessario, tra le lavoratrici i lavoratori e gli iscritti, vara con il proprio voto (a maggioranza semplice) la piattaforma e l'ipotesi di accordo. Un regolamento convenuto tra le Organizzazioni Sindacali decide le materie su cui è necessario il voto di tutte le Rsu;
- la piattaforma e l'accordo aziendale di Gruppo sono sottoposti a consultazione anche referendaria delle lavoratrici e dei lavoratori;
- contro l'accordo realizzato può essere indetto un referendum abrogativo su richiesta di un numero di lavoratrici e lavoratori non inferiori a una percentuale da definire dei dipendenti del Gruppo, entro 30 giorni dalla firma;
- Co.Rsu e Organizzazioni Sindacali competenti eleggono propri rappresentanti negli organismi di informazione, partecipazione e consultazione sindacale adottati dal Gruppo.

H RAPPRESENTANZA AZIENDALE E CCNL

- le Rsu e i Co.Rsu partecipano in misura della loro rappresentatività (secondo

modalità definite dalle Organizzazioni Sindacali) alla Delegazione trattante per il rinnovo del Ccnl;

- la Delegazione trattante esprime con un voto il proprio mandato alle Organizzazioni Sindacali a firmare l'ipotesi di nuovo Ccnl;
- le piattaforme e l'accordo di rinnovo del Ccnl sono sottoposti al voto anche referendario, certificato e vincolante di lavoratrici e di lavoratori nelle modalità stabilite dalle Organizzazioni Sindacali competenti con un regolamento che potrà prevedere anche l'assemblea nazionale dei delegati.

I MODALITÀ ELETTORALI DELLE RSU D'AZIENDA

- hanno diritto a presentare la propria lista per le elezioni delle Rsu, ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie di Contratti nazionali e/o aziendali e/o territoriali applicati in azienda;
- hanno inoltre diritto a presentare liste alle elezioni delle Rsu coloro che abbiano raccolto almeno il 5 % di firme tra lavoratrici e lavoratori dell'azienda in cui sono in corso le elezioni della Rsu;
- definito il numero di componenti della Rsu e il relativo quorum, risulteranno eletti in misura proporzionale i candidati di ciascuna delle liste presentate che abbiano superato il quorum;
- le modalità di convalida delle liste e le operazioni di voto sono definite dalle Organizzazioni Sindacali di categoria interessate;
- sarà cura delle Organizzazioni Sindacali di categoria garantire, attraverso l'opportuna definizione dei collegi elettorali la rappresentanza delle diverse articolazioni organizzative aziendali, nonché la rappresentanza di genere e dei livelli professionali.



La **proposta** della **CGIL** su

DEMOCRAZIA e RAPPRESENTANZA

Questo il testo del documento approvato sabato 15 gennaio dal Comitato direttivo della CGIL con 112 voti a favore e 14 astenuti. Il documento è stato trasmesso alla CISL e alla UIL e per conoscenza alle associazioni imprenditoriali, con una lettera di accompagnamento del segretario generale della CGIL Susanna Camusso

A IL PERCORSO

1. Definire una griglia di principi e proposte che portano a sintesi una lunga elaborazione interna alla CGIL;
2. non un documento compiuto in sé, quanto una base per la ripresa del dialogo con CISL e UIL;
3. una griglia su cui sia parimenti possibile aprire un confronto con Confindustria e tutte le altre associazioni;
4. l'accordo endosindacale è la prima tappa per giungere a una iniziativa legislativa sulla rappresentanza e sull'attuazione dell'erga omnes della quale riconfermiamo la necessità.

B LE RAGIONI

1. è indispensabile consolidare le regole della democrazia e della rappresentanza a partire dal Protocollo del 1993, contro i rischi di disgregazione del sistema contrattuale e delle relazioni sindacali;
2. è necessario e urgente riprendere un "dialogo costruttivo" tra le Organizzazioni Sindacali e tra le parti sociali;
3. la competizione fisiologica tra le grandi Organizzazioni Sindacali deve produrre più convergenza di intenti; se si trasforma in una rottura stabile e discriminante riduce il grado di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori;
4. la balcanizzazione delle relazioni sindacali per via politica non è utile alla crescita e alla competitività del paese;
5. la libertà sindacale appartiene ai singoli lavoratori, non può divenire una variabile dipendente del processo negoziale e degli accordi contrattuali di nessuna azienda;
6. le parti sociali (sindacali e datoriali) hanno il diritto dovere di trovare un accordo endosindacale sulle regole della democrazia e della rappresentanza che sia generale, omogeneo ed esigibile;

7. gli orientamenti della CGIL su democrazia e rappresentanza derivano dalle esperienze negoziali, costruttive, unitarie e largamente diffuse nel paese.

C GLI OBIETTIVI

1. certificare il grado di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali e delle Associazioni di impresa;
2. definire percorsi certi di consultazione dei lavoratori anche in caso di rilevanti dissensi fra le Organizzazioni Sindacali in fase negoziale finale;
3. estendere e diffondere le Rsu a tutti i settori nelle aziende sopra i 15 addetti, eleggere Rsu interaziendali e/o territoriali per le imprese minori;
4. confermare che i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) sono parte integrante delle rispettive Rsu, al fine di rendere più efficace e coordinata la loro azione;
5. rendere fattivamente esigibile (sia da parte dei lavoratori che di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali) la elezione delle Rsu in tutti i luoghi di lavoro (come da punto 3 precedente);
6. definire un meccanismo elettorale democratico che garantisca la libera competizione tra le liste elettorali nella costituzione delle Rsu;
7. sancire il suffragio universale dei lavoratori con elettorato attivo e passivo da parte di ciascun dipendente dell'impresa nell'elezione delle Rsu, sancire il diritto di voto anche per i lavoratori temporanei;
8. esplicitare diritti, doveri e responsabilità delle Rsu come soggetto e luogo in cui i rappresentanti sindacali svolgono le loro funzioni;
9. formalizzare il sistema negoziale e di rappresentanza nei grandi Gruppi con più di una realtà produttiva (e più di una Rsu);
10. rafforzare, secondo le esperienze delle categorie, il percorso del mandato a negoziare prima della firma, e di verifica mediante voto certificato o referendario dopo la firma;

11. il percorso del mandato a negoziare e di verifica dopo la firma, come da punto precedente, riguarda gli accordi interconfederali, quelli contrattuali e quelli territoriali;
12. prevedere la possibilità del ricorso al referendum da parte dei lavoratori per abrogare un accordo firmato;
13. definire le materie indisponibili alla contrattazione e al voto dei lavoratori (come da punto 10), per accordo tra le Organizzazioni Sindacali titolari del negoziato;
14. rafforzare le garanzie di cogenza degli obblighi contrattuali reciproci nelle aziende;
15. sperimentare forme di partecipazione e consultazione nelle aziende (a partire dai grandi Gruppi);
16. confermare la legislazione vigente in materia nei settori della Pubblica Amministrazione e della Conoscenza; provvedere al rinnovo delle Rsu e alla verifica del peso associativo delle Organizzazioni Sindacali negli stessi settori.

D MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITÀ

1. si considerano rappresentative a livello nazionale, territoriale e aziendale le Organizzazioni Sindacali che abbiano una rappresentatività non inferiore al 5%, la quale determina l'accesso ai tavoli di trattativa;
2. la misura della rappresentatività è effettuata tramite una media del peso associativo (numero iscritti certificati dall'Inps) e del peso elettorale (voti nelle elezioni delle Rsu certificati da validazione dei verbali elettorali); il quorum del 51% per sottoscrivere gli accordi è definito sulla base dei voti e degli iscritti nella loro globalità;

3. il Cnel è depositario dei dati che certificano la misura della rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali e datoriali;
4. va definita una transizione per il tempo di messa a regime del sistema;

E VERIFICA DEL MANDATO IN CASO DI DISSENSO

1. se in fase negoziale sussistono rilevanti dissensi fra le Organizzazioni Sindacali e i favorevoli alla firma non raggiungono un quorum da definire, comunque superiore alla maggioranza semplice della rappresentatività, si avvia un percorso di verifica del mandato mediante il voto dei lavoratori;
2. il voto certificato o referendario dei lavoratori, espresso a maggioranza semplice (secondo le modalità decise dalle categorie), è vincolante per tutte le Organizzazioni Sindacali che hanno condotto le trattative e hanno avviato il percorso di verifica del mandato;
3. in questo caso, il referendum abrogativo dell'accordo firmato può essere attivato solo da chi non agisce la consultazione di mandato.

F LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

1. La Rsu è composta dai rappresentanti sindacali (o delegati) dei lavoratori iscritti e non iscritti alle Organizzazioni Sindacali;
2. la Rsu è il soggetto aziendale che esercita i diritti collettivi di contrattazione;
3. la Rsu rimane in carica per la durata di 3 anni;
4. la Rsu esercita (in relazione con le Organizzazioni Sindacali) le funzioni contrattuali nei modi previsti dal regolamento sulle Rsu (ovvero dai contratti o altro);
5. la Rsu è un soggetto unico e unitario che delibera attraverso una sua formale convocazione;