

L'intesa sulle rappresentanze

sindacali unitarie

(1 marzo 1991)

Cgil, Cisl e Uil

L'INTESA SULLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

I • Intesa quadro tra Cgil, Cisl e Uil

Allo scopo di rendere più efficace la tutela dei lavoratori e più incisivo il ruolo del sindacalismo nella vita del paese, le tre confederazioni Cgil, Cisl e Uil hanno concordato la presente intesa quadro. Essa si propone, ferma restando la sovranità delle singole organizzazioni, di assicurare continuità, consolidamento e sviluppo all'unità d'azione ai vari livelli.

L'intesa si articola in:

- un sistema di regole per lo svolgimento delle relazioni tra le organizzazioni della Cgil, della Cisl e della Uil e la risoluzione di eventuali contrasti;
- un modello di criteri generali per la costituzione e il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie che, date le differenze esistenti tra le diverse categorie, domanda ad esse la definizione delle modalità di attuazione dell'intesa quadro stessa.

II • Le regole per i rapporti tra Cgil, Cisl e Uil

Le tre confederazioni decidono di procedere alla stipula di un protocollo d'intesa sui reciproci comportamenti sindacali, contrattuali e vertenziali anche mediante norme unitarie capaci di attivare le varie strutture per la composizione degli eventuali conflitti. La Cgil, la Cisl e la Uil ribadiscono la volontà di procedere unitariamente all'elaborazione delle piattaforme rivendicative, conduzione dei negoziati, stipula di contratti e accordi, proclamazione di scioperi e organizzazione delle altre forme di lotta. Tutto ciò non incide in alcuna misura sulla salvaguardia dei valori fondamentali quali l'identità, la sovranità e la titolarità dei diritti delle singole confederazioni Cgil, Cisl e Uil.

Riunioni organismi.

- Le segreterie delle Ooss aderenti alle tre confederazioni decidono di riunirsi periodicamente per l'esame delle questioni generali dell'azione sindacale di propria competenza;
- le decisioni possono essere assunte solo all'unanimità delle organizzazioni;
- le segreterie possono convocare riunioni congiunte degli organismi dirigenti delle tre confederazioni, come momento di dibattito, o per dare attuazione alle scelte unitarie, su materie di notevole rilevanza;
- possono essere costituiti, di comune accordo, gruppi di lavoro cui affidare, in via continuativa o per obiettivi determinati, la gestione di politiche comuni;
- le segreterie individuano come strumento di lavoro il ricorso a convegni unitari di carattere seminariale per favorire il confronto e l'elaborazione di politiche comuni sulle questioni più importanti di strategia sindacale.

Procedure, criteri generali.

Per tutti i settori non soggetti ai codici di autoregolamentazione e alla nuova legge di disciplina del diritto di sciopero, le divergenze che si possono manifestare a ogni livello, se non trovano una soluzione, debbono essere trasferite in tempi solleciti alla struttura propria immediatamente superiore.

Nella fase che intercorre tra l'apertura del conflitto fino al tentativo di soluzione nelle sedi superiori, ciascuna organizzazione s'impegna a non compiere atti unilaterali che possano pregiudicare il tentativo di soluzione nella sede superiore. Normalmente tale procedura si deve esaurire nell'arco di una settimana. In casi di particolare urgenza, l'intervento della struttura superiore deve essere attuato nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 48 ore.

Elaborazione piattaforme, gestione negoziato, conclusioni.

Sono considerati motivo d'intervento a carattere urgente tutte le divergenze che possono incidere sulla continuità o sull'esito unitario dei negoziati nelle varie fasi contrattuali o nelle vertenze di settore. Si conviene che per avviare efficacemente la predisposizione delle piattaforme si dovrà attuare una sede unitaria nella quale realizzare il confronto tra le strutture delle tre confederazioni. Ciò vale anche nel caso in cui ciascuna struttura è portatrice di una propria ipotesi contrattuale. In questo caso, l'intervento della struttura superiore si realizza con urgenza sia nel caso in cui i tempi di elaborazione risultino incompatibili con le scadenze contrattuali e le attese dei lavoratori, sia sull'evenienza di contrasti insanabili sui contenuti.

Settori soggetti alla legge e ai codici di autoregolamentazione.

Per quanto riguarda i settori disciplinati dalla nuova legge sull'esercizio del diritto di sciopero, e dalle norme di autoregolamentazione, restano in vigore i codici vigenti sulle procedure e sulle strutture abilitate a decidere forme di lotta. Se le divergenze attengono al ricorso allo sciopero o alle forme di lotta, e se questi producono effetti che superano l'ambito aziendale o territoriale, subentra la competenza diretta dei sindacati nazionali di categoria e delle confederazioni.

Diritti delle organizzazioni.

Se anche a livello nazionale confederale i tentavi di composizione dei contrasti non dovessero avere buon esito, ogni organizzazione esercita liberamente e autonomamente i propri diritti negoziali e di gestione delle vertenze, dei contratti e delle lotte. In questo caso vi è piena facoltà di fornire le diverse informazioni ai lavoratori sui contenuti e anche sui comportamenti che hanno prodotto i contrasti.

Rapporti confederali.

Cgil, Cisl e Uil convengono comunque sulla necessità di compiere ogni sforzo per evitare situazioni del genere e in ogni caso, ove i fatti accaduti lo consentano, di non conferire valore generale, con effetti sui rapporti confederali, alle eventuali situazioni di conflitto, categoriali o territoriali.

I sindacati nazionali di categoria, con l'eventuale contributo delle confederazioni, debbono decidere unitariamente sulla qualità dei rapporti con le varie rappresentanze sindacali autonome e sulla loro eventuale partecipazione, insieme ai sindacati di categoria, nelle diverse sedi negoziali.

Rappresentatività e rappresentanza esterne.

Le richieste di presenza, anche mediante azioni legali, delle diverse sigle sindacali, sostenute solo dall'autocertificazione incontrollabile degli iscritti, oltre a produrre una modifica artificiosa delle rappresentanze democratiche del mondo del lavoro, aumenta la possibilità di contrasti nella tutela dei diritti legittimi di Cgil, Cisl e Uil. Le tre confederazioni decidono quindi di contrastare unitariamente ogni tentativo di abuso o di manipolazione delle rappresentanze sociali, rispondendo in modo solidale a ogni atto teso a modificare la realtà associativa del mondo del lavoro, realizzando nei termini più generali possibili criteri oggettivi di designazione basati sulla reale consistenza organizzativa e, quando esistono, pure sulle verifiche elettorali. Nelle designazioni di competenza delle tre confederazioni verranno insieme garantite la rappresentanza del pluralismo sindacale mediante la presenza di Cgil, Cisl e Uil e, quando le designazioni superano il numero di tre rappresentanti, una ripartizione numerica, con riferimento alla consistenza di ciascuna confederazione.

Per gli incarichi che si concretizzano mediante una sola presenza si applica normalmente il criterio della rotazione alla scadenza di ciascun mandato.

III Armonizzazioni tra Cgil, Cisl e Uil

- Nel quadro delle regole di comportamento convenute tra le tre confederazioni si considera opportuno perseguire, a partire dall'anno prossimo, l'armonizzazione graduale delle quote associative all'interno della medesima categoria per scoraggiare forme controproducenti e autolesionistiche di concorrenza organizzativa e proselitistica. Resta confermato l'obiettivo di una contribuzione associativa omogenea per tutte le categorie da realizzarsi nell'arco del prossimo triennio.

- Nell'ambito degli accordi di categoria potranno essere individuate forme di contribuzione straordinaria che coinvolgano tutti i lavoratori interessati e che siano strettamente legate, anche temporalmente, al servizio reso in occasione della conclusione dei contratti.
- Ferma restando l'autonoma determinazione degli assetti organizzativi categoriali e territoriali delle singole organizzazioni, le tre confederazioni considerano utile l'individuazione di forme di articolazione il più possibile omogenee tra loro.

IV Costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie (Rsu)

a) Le elezioni. Nei luoghi di lavoro — e per le piccole aziende nel territorio — si dà luogo alla costituzione, su basi elettive, chiamando al voto, a scrutinio segreto e su liste di organizzazione, tutti i lavoratori aventi diritto.

b) Le candidature. Competenti a designare, sulla base di proprie norme interne, le rispettive liste di candidati sono le istanze di base che ogni organizzazione, nella sua sovranità, si dà, come istanze congressuali laddove queste non esistono le singole Ooss provvedono alla designazione.

c) Le liste. Le strutture interessate e competenti, facenti capo alle tre confederazioni, possono presentare proprie liste di organizzazione, distinte e separate, precedute dal preambolo unitario. Previa intesa, le tre liste di candidati, distinte per sigla, potranno essere inserite in un'unica scheda. In ogni caso Cgil, Cisl e Uil si impegnano, senza alcuna eccezione, a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale nella quale ciascuna organizzazione sindacale totalmente si riconosce. Nel caso che lavoratori aderenti a una confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla, la struttura della confederazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

d) 1 soggetti extraconfederali. Possono presentare liste alla competizione elettorale per l'elezione della rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori soggetti diversi dai sindacati confederali, purché formalmente organizzati o costituiti in sindacato autonomo e sempreché raccolgano il 5% di firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

e) Modalità elettorali. Il voto si esprime per lista e preferenza/e. Ove siano state indicate solo la/e preferenza/e, esse valgono anche come voto di lista. In ogni caso non é ammessa l'espressione di preferenza su più liste, ciò rende il voto nullo.

f) Validità delle elezioni. Per la validità delle elezioni nei luoghi di lavoro é necessario che i votanti risultino essere almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto. Per quanto riguarda le elezioni delle Rsu territoriali

il quorum per considerare valida l'elezione stessa sarà definito dalle categorie in accordo con le strutture orizzontali interessate.

g) La ripartizione dei seggi. Si conviene che il 67% dei seggi viene assegnato, in misura proporzionale ai risultati conseguiti, alle diverse liste che hanno concorso alla competizione elettorale. Anche il restante 33% verrà ripartito fra tutti i soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni, in misura proporzionale ai voti conseguiti. Ma su questa quota, allo scopo di rafforzare la solidarietà tra i sindacati confederali, tutta la parte di pertinenza delle Ooss confederali, quale che sia la percentuale di ciascuna confederazione, verrà conteggiata complessivamente e ripartita tra Cgil, Cisl e Uil, in misura paritetica.

h) Libertà sindacali. Le categorie, titolari per leggi e contratti di permessi, distacchi, monte ore devono prevedere una distribuzione del monte ore in relazione al numero dei componenti la Rsu a prescindere dalle modalità con cui hanno diritto a fame parte. Le federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl e Uil hanno l'obbligo di fissare una quota di monte ore di propria spettanza da utilizzare per l'attività della Rsu.

i) L'adeguamento della rappresentanza. Le organizzazioni di categoria, competenti a determinare le rispettive aree e collegi elettorali, sono impegnate a garantire, compatibilmente con le diverse realtà, l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico- organizzativi e socioprofessionali con particolare riferimento alla differenza di genere, alle alte professionalità, ai giovani, agli immigrati.

l) Le aree della rappresentanza.

Fermo restando che la costituzione della Rsu é vincolante per tutte le organizzazioni di categoria di Cgil, Cisl e Uil, queste sono impegnate a individuare e definire le aree della rappresentanza stessa, tenendo conto delle differenze esistenti tra i diversi settori — agricoltura, terziario, pubblico impiego, industria, commercio polverizzato, edilizia — e privilegiando i livelli che coincidono con le sedi di contrattazione e le specificità di particolari aree professionali.

m) Rappresentanza interaziendale. Nei casi laddove esiste un elevato grado di polverizzazione aziendale, professionale e del mercato del lavoro, le categorie di Cgil, Cisl e Uil sono impegnate a individuare, di concerto con le rispettive confederazioni territoriali e unitariamente, appropriate forme di rappresentanza interaziendale sul territorio, avuto riguardo alle sedi della contrattazione decentrata ed evitando forme eccessive di frammentazione o chiusure verso particolari aree professionali.

n) Le competenze contrattuali. Le federazioni di categoria esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti. Le Rsu aziendali o territoriali rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa delle confederazioni svolgono con il concorso e il sostegno dei sindacati di categoria le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei Ccnl (e nelle disposizioni di legge per il Protocollo d'intesa) nonché nel rispetto delle politiche confederali delle Ooss di categoria.

o) Livelli e materie negoziali. Tra la contrattazione dei tre principali livelli aziendale, nazionale di settore (o comparto) e confederale esistono interdipendenze oggettive su diversi contenuti della contrattazione: processi di ristrutturazione e sviluppo occupazionale, organizzazione del lavoro nei servizi pubblici e privati, adempimenti contrattuali predeterminati nei Ccnl ecc. Per queste ragioni l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone il coordinamento con i livelli esterni dell'organizzazione sindacale. A tale proposito le decisioni dell'organismo della rappresentanza unitaria sulle piattaforme e sugli accordi possono e/o devono essere prese a maggioranza qualificata che sarà definita negli accordi nazionali di categoria, con facoltà di dissociazione per le singole organizzazioni, in caso di dissenso grave. Restano ferme le procedure di raffreddamento previste nel patto di unità d'azione.

p) Consultazione dei lavoratori. Nello svolgimento dell'attività contrattuale a livello aziendale — piattaforme-accordi — devono essere previsti momenti di informazione" e consultazione dei lavoratori e il diretto coinvolgimento delle Ooss di categoria interessate. Nelle varie fasi dell'esercizio della propria attività per le tre confederazioni assume particolare rilievo il coinvolgimento e l'opinione espressa dai propri iscritti. La verifica del consenso nei vari momenti del processo contrattuale e nello svolgimento dell'attività sindacale sarà oggetto di precise indicazioni concrete nelle regole attuative della presente intesa di competenza delle Federazioni nazionali di categoria.

Cgil, Cisl e Uil considerano la verifica del mandato prima della fase conclusiva di una trattativa la scelta privilegiata nel rapporto con i lavoratori.

Il ricorso alla consultazione referendaria — anch'esso da regolamentare con precisione — per i limiti di partecipazione e coinvolgimento che gli sono intrinseci può fornire indicazioni solo su materie non complesse coinvolgenti aree ristrette di lavoratori e risolvibili con risposte semplici. Conseguentemente per Cgil, Cisl e Uil non sono tali le piattaforme e gli accordi contrattuali. Esse comunque si impegnano a utilizzare tale strumento solo in caso di accordo unitario.

V Rinvio alle categorie

In armonia con la normativa indicata nel presente Protocollo d'intesa e in considerazione delle profonde diversità strutturali, organizzative e contrattuali esistenti nei vari settori, le organizzazioni di categoria provvederanno, nei tempi appresso indicati, a definire le modalità di attuazione delle indicazioni contenute nell'intesa quadro con riferimento specifico, inoltre, alle seguenti materie:

- modalità e tempi di convocazione delle elezioni;
- indicazione delle aree e dei collegi elettorali;
- il numero dei componenti la rappresentanza di base;
- composizione dei comitati e seggi elettorali;
- determinazione dei quozienti minimi per l'elezione dei candidati;

- tempi di presentazione delle liste,
- determinazione della data delle votazioni;
- modalità per le votazioni, attribuzione voti, seggi e preferenze;
- compilazione dei verbali e proclamazione dei risultati e comunicazione alle organizzazioni di competenza;
- disciplina del ballottaggio;
- revoca dei componenti la Rsu;
- sostituzione per dimissioni o vacanza.

VI Modalità e tempi di durata e di rinnovo

La struttura di rappresentanza sindacale unitaria, una volta eletta, resta in carica due anni e i singoli componenti uscenti possono essere rieletti nelle successive elezioni. Trascorso tale termine la rappresentanza é considerata decaduta.

In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a due mesi, le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso. Se anche in questo caso - non si raggiunge l'accordo necessario, trascorso un ulteriore periodo di trenta giorni, si indicano le elezioni per il rinnovo delle Rsu sulla base delle modalità statuite dalla presente intesa e delle relative norme attuative precedentemente utilizzate.

VII Disposizioni finali

Entro sei mesi dalla stipula del presente accordo quadro le Ooss di categoria provvederanno a definire i propri regolamenti di attuazione. Le operazioni unitarie per l'applicazione delle definitive intese operative avranno luogo entro un anno dalla firma della presente intesa quadro (o sei mesi da quella di categoria).

Le norme definite a livello categoriale dovranno essere compatibili con i principi generali dell'intesa quadro. Le confederazioni sono impegnate ad assicurare che le categorie diano attuazione nei propri ambiti di competenza, alla presente intesa, in conformità coi contenuti e nel rispetto dei tempi fissati. In caso di inadempienze nell'arco di due mesi successivi alla scadenza dei termini indicati le confederazioni svolgono i necessari interventi nei confronti delle strutture interessate anche sostituendosi ad esse allo scopo di garantire la piena attuazione del presente accordo.

VIII Preambolo per le liste

Le confederazioni Cgil, Cisl e Uil, tramite le proprie liste e i propri candidati, intendono confermare il valore del pluralismo sociale in un rinnovato patto di unita d'azione. Cgil, Cisl e Uil considerano la consultazione elettorale una condizione irrinunciabile di democrazia attraverso la quale ciascun lavoratore in via diretta, sceglie liberamente i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro. Attraverso il voto a una delle tre liste confederali e ai rispettivi candidati, si esprimerà il sostegno all'azione sindacale nei luoghi di lavoro e l'adesione ai valori agli obiettivi, e al ruolo del sindacalismo confederale che Cgil, Cisl e Uil esercitano nel sistema sociale del paese.

IX L'accordo con le controparti

Nello spirito della presente intesa le confederazioni Cgil, Cisl e Uil hanno concordato di pervenire a nuove necessarie intese interconfederali, sostitutive delle attuali, contrattate con le controparti interessate per il riconoscimento delle prerogative e delle funzioni delle nuove rappresentanze, nell'ambito dei diritti sindacali previsti dalle leggi, dai Ccnl e dagli accordi collettivi.

Ciò anche in funzione di assicurare al meglio l'evoluzione innovativa delle relazioni contrattuali anche in direzione della democrazia economica e della partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali.

X L'intervento della legge

A conclusione dei necessari accordi tra le confederazioni e le diverse controparti, Cgil, Cisl e Uil, riconfermando il valore della libertà sindacale e dell'autonomia negoziale tra le parti, si considerano impegnate a operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati all'efficacia erga omnes e all'eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.