

# Rappresentanze sindacali: nuove regole da condividere

Il "peso" reale sarà trasmesso anche dalle aziende stesse al **Cnel**

## Rinnovo contratti

Più chiari principi di democrazia per il confronto imprese-lavoratori

**PIACENZA** - Con il Testo Unico della Rappresentanza firmato il 10 gennaio 2014 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si completa il ciclo di accordi nazionali inaugurato nell'estate 2011 per dare un nuovo assetto alle relazioni industriali, con la finalità di assicurare efficacia e flessibilità alla contrattazione collettiva.

**TESTO UNICO** Il Testo Unico trova in questi giorni una nuova attualità a seguito della recente sottoscrizione (16 marzo 2015) di una convenzione con l'Inps che consente alle aziende aderenti a Confindustria di trasmettere, tramite l'Istituto, i dati riguardanti l'entità delle deleghe sindacali e arrivare alla misurazione della rappresentatività associativa delle organizzazioni sindacali. L'Istituto si occuperà quindi di trasmettere al **Cnel** i dati associativi forniti dalle aziende.

Oggi si apre una fase operativa che costituisce il primo imprescindibile passo per la costruzione del nuovo sistema della rappresentanza e che consentirà alle parti contraenti sul piano nazionale di sedersi ai tavoli delle future trattative per il rinnovo dei contratti nazionali sulla base di chiari principi di democrazia rappresentativa.

Confindustria sta sensibilizzando le aziende associate in questo sforzo nella convinzione che il beneficio che le stesse potranno ricavare da una contrattazione basata su regole certe potrà essere una valida contropartita delle incombenze connesse alla trasmissione dei dati.

**OPERAZIONI SEMPLICI** Si è cercato in proposito di semplificare il più possibile le operazioni di registrazione e di conferimento del dato associativo sindacale mediante l'utilizzo del modello Uniemens e quindi privilegiando un canale già frequentato dalle aziende per i periodici flussi contributivi.

Ma la misurazione della rappresentanza passa anche per un canale distinto da quello aziendale e vede, in combinazione con questo, la trasmissione del dato

riguardante la rappresentanza effettiva, limitatamente a quelle unità produttive dove siano state costituite Rappresentanze Sindacali Unitarie (rsu), vale a dire quelle espressioni di rappresentanza sindacale a livello aziendale, frutto di una elezione da parte dei lavoratori. Questo dato verrà trasmesso direttamente dalle commissioni elettorali che hanno presieduto all'elezione delle rsu e sarà raccolto a livello provinciale da un Comitato dei Garantiti costituito presso la Direzione Territoriale del Lavoro che, a sua volta, si occuperà di trasmetterlo al **Cnel**.

**L'AZIONE DEL CNEL** Il **Cnel**, raccogliendo la massa dei dati associativi e di quelli elettivi, effettuerà una media semplice tra le due fonti e comporrà pertanto il dato complessivo della rappresentanza sindacale sul piano nazionale.

Il Testo Unico si compone di quattro parti tra loro interconnesse: la prima delle quali è appunto dedicata alla misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria, la seconda si occupa della regolamentazione delle rappresentanze in azienda, la terza della titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale, la quarta delle disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento.

Ma qual è il senso di tale accordo? Il senso è quello di fornire un perimetro entro il quale dovrà muoversi in futuro la contrattazione collettiva sia nazionale che aziendale, basato su regole condivise dalle parti contraenti e co-

me tali in grado di garantirne l'efficacia. Questi principi sono solo apparentemente slegati e lontani dal livello aziendale. L'impianto dell'accordo sposa infatti il duplice livello di contrattazione già frutto degli accordi interconfederali precedenti ma, rafforzando le regole del gioco e ponendo come novità assoluta il principio maggioritario alla base della formazione degli accordi collettivi, supporta i processi decisionali anche nel senso di quella flessibilità imposta dalle sfide dei mercati internazionali con i quali tutte le aziende italiane, grandi o piccole che siano, direttamente o indirettamente, si devono confrontare.

**NUOVO PERIMETRO** Il fatto di doversi misurare con nuovi competitori a livello internazionale, ha comportato infatti che molte imprese italiane non si siano più ritrovate nel "vecchio" sistema incentrato sul livello nazionale. È così cambiato il perimetro di riferimento: se una volta era necessario definire regole comuni per evitare forme di concorrenza sleale all'interno del territorio nazionale, oggi accade che importanti "filie produttive" appartenenti ad un unico settore merceologico si debbano confrontare con nuovi concorrenti operanti a livello globale. In tale contesto diventa spesso decisivo portare su un piano di maggiore prossimità all'azienda una quota sempre maggiore di salario collegata alla produttività aziendale. Attualmente in Italia solo il 3-4% del salario è in termini di retribuzione variabile, una quota nettamente inferiore a quella riscontrabile negli altri paesi industrializzati. Ma le sfide imposte dalla globalizzazione e le connesse esigenze di flessibilità non si possono affrontare con i rapporti di forza, pena il rischio di contenziosi penalizzanti per le imprese e per gli stessi lavoratori.

**Angelo Zaffignani**

