

## RELAZIONI INDUSTRIALI

# Una firma che apre un'era Via all'era delle intese valide per tutti

## Firma unitaria: possibili accordi «modificativi» dei contratti nazionali

**PATTI DA MANTENERE**

Il protocollo stabilisce anche il principio di tregua per evitare violazioni e scioperi. L'efficacia non sarà comunque retroattiva.

**RAPPRESENTATIVITÀ**

Il numero delle deleghe viene certificato dall'Inps e sarà ponderato con i voti delle Rsu. Soglia del 5% per poter essere idonei a negoziare.

**Cgil.** Oggi la prima importante verifica interna: vertice di segreteria sul testo

**Confindustria.** La presidente: «La trattativa più rapido di sempre, parti disponibili»

di **Nicoletta Picchio**

**P**iù di sei ore di trattativa, anche con momenti di difficoltà. Poi, quasi alle dieci di sera è arrivata la firma. Stavolta unitaria: tutti d'accordo, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil. Un accordo che segna un passaggio storico nelle relazioni industriali e che riguarda la rappresentatività delle sigle sindacali e l'esigibilità dei contratti aziendali.

■ Confermando le previsioni della vigilia, l'intesa firmata ieri stabilisce che se un accordo aziendale viene approvato dalla maggioranza delle Rsu, le rappresentanze sindacali unitarie, oppure delle Rsa, le rappresentanze sindacali aziendali, le norme sono efficaci per tutto il personale "in forza" dell'azienda" e vincolano tutte le organizzazioni sindacali che hanno firmato l'intesa. Nel caso degli accordi siglati dalle Rsa è previsto un referendum abrogativo.

È stato uno dei punti più delicati della trattativa, insieme all'aspetto delle possibili modifiche che può contenere il contratto aziendale rispetto a quello nazionale. Nel 2009 è stata proprio la possibilità delle deroghe uno dei motivi per cui la Cgil di Guglielmo Epifani decise di non firmare la riforma della contrattazione.

Ieri, pur con termini diversi, si apre comunque la porta ad «intese modificative» an-

che in via sperimentale e temporanea.

Una possibilità che vale sia per quelle categorie il cui contratto collettivo le ha già recepite, come hanno fatto per esempio i metalmecanici (articolo 4 bis), sia per quelle categorie che dovranno ancora farlo. In questo caso vengono specificati gli argomenti su cui si può intervenire: prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro. Intese che, viene detto esplicitamente nel testo, hanno efficacia generale come disciplinata nel protocollo.

È stata messa da parte però, per le resistenze della Cgil, la proposta di specificare la validità retroattiva delle norme sull'esigibilità delle intese aziendali. Un articolo che si sarebbe potuto applicare alle intese Fiat di Pomigliano e di Mirafiori, che sono già state firmate nei mesi scorsi (se l'accordo ci fosse già stato, Fiat non avrebbe avuto bisogno di creare newco fuori da Confindustria e di fare nascere le Rsa per avere quanto più possibile la garanzia di gestire gli investimenti).

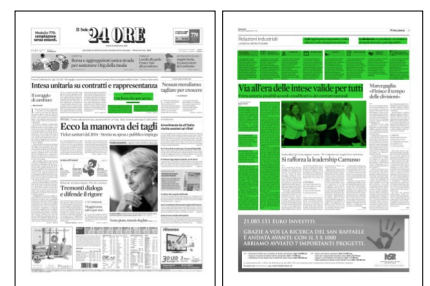
Il protocollo, comunque, inserisce oltre all'esigibilità degli accordi aziendali approvati a maggioranza dalle Rsu e Rsa, anche il principio

di tregua sindacale, proprio per evitare che una volta approvata l'intesa ci sia qualche sigla che proclama scioperi. Saranno i contratti aziendali a definire le clausole di tregua sindacale per garantire l'esigibilità delle intese. L'effetto sarà vincolante per le organizzazioni sindacali che hanno firmato l'intesa e non per i singoli lavoratori (per evitare di incappare nell'incostituzionalità).

Il protocollo, al punto primo, affronta anche la questione della rappresentatività delle sigle sindacali. Il punto di riferimento è stato l'accordo di Cgil, Cisl e Uil del 2008: ci sarà un mix tra deleghe e voti.

Il numero delle deleghe viene certificato dall'Inps e trasmesso al Cnel, che dovrà ponderarlo con i voti delle Rsu. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività per ogni organizzazione superi il 5% del totale dei lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



EMBLEMA



**Il patto.** Da sinistra Emma Marcegaglia, Luigi Angeletti, Raffaele Bonanni e Susanna Camusso dopo la firma dell'intesa su contratti e rappresentanza

**UN ACCORDO IN OTTO PUNTI**

È stato siglato ieri l'accordo interconfederale unitario tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil che in otto punti ha fissato le nuove regole sulla rappresentanza sindacale dopo 17 mesi di divisioni sindacali. L'intesa ha fissato la possibilità di intese modificative ma le parti hanno concordato di mettere da parte la proposta di specificare la validità retroattiva delle norme sull'esigibilità delle intese aziendali



**EFFICACIA IN PRESENZA DI RSA**

In aziende in cui sono presenti le Rsa (Rappresentanze sindacali aziendali) i contratti collettivi aziendali sono efficaci se approvati dalle Rsa destinarie della maggioranza delle deleghe. I contratti vanno sottoposti al voto dei lavoratori entro 10 giorni. Per la validità della consultazione serve la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto della maggioranza semplice.



**ESIGIBILITÀ**

I contratti collettivi aziendali che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori e associazioni sindacali operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori.



**RETROATTIVITÀ**

Secondo quanto fissato ieri, i criteri introdotti in materia di rappresentanza ed exigibilità non avranno valore retroattivo. È stata messa da parte, infatti, per le resistenze della Cgil, la proposta di specificare la validità retroattiva delle norme sull'esigibilità delle intese aziendali. Un articolo che si sarebbe potuto applicare alle intese Fiat di Pomigliano e di Mirafiori, che sono già state firmate nei mesi scorsi



**DEROGHE**

I contratti collettivi aziendali possono definire, anche in via sperimentale, intese modificative delle regolamentazioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (ccnl) nei limiti e con le procedure previste dagli stessi ccnl. Ove non previste i contratti collettivi aziendali possono definire intese modificative sugli istituti del ccnl che disciplinano prestazione lavorativa, orari e organizzazione del lavoro



**CERTIFICAZIONE**

Per la rappresentatività delle organizzazioni sindacali si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'Inps. I dati così raccolti e certificati saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni



**CONTRATTI AZIENDALI**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore. La contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge



**EFFICACIA IN PRESENZA DI RSU**

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti

