

Sul piede di partenza le procedure sulla rappresentanza sindacale

Iscritti e Rsu certificano il peso di ogni sindacato

Il Cnel determinerà la media tra le Rsu elette e gli iscritti ad ogni organizzazione che saranno ricavati dall'Inps attraverso il censimento delle aziende che dovranno fornire i numeri precisi

Fin dal 10 gennaio 2014 è stato sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil il Testo Unico sulla Rappresentanza. Un accordo storico in cui, finalmente, si misura l'effettiva rappresentanza delle organizzazioni sindacali, firmatarie o aderenti al patto, sulla base di due criteri inattaccabili in termini democratici: il numero reale degli iscritti di ciascuna organizzazione e la percentuale dei voti riportati nelle elezioni delle Rsu dalle diverse organizzazioni.

La percentuale di iscritti ad ogni organizzazione, sommata alla percentuale dei voti riportati e poi divisa per due, attribuisce il peso rappresentativo delle Confederazioni sindacali e

misura il grado di rappresentanza di ciascuno in sede contrattuale.

In questo modo, a partire da un minimo del 5% che dà diritto a sedersi attorno a un tavolo contrattuale, si fissa il principio che un contratto nazionale di lavoro è valido se sottoscritto da associazioni dei lavoratori che ne rappresentino il 50% + 1. Contratto che poi gli stessi lavoratori devono convalidare con l'approvazione, secondo le modalità fissate da ciascuna categoria.

In questo modo l'esercizio contrattuale e il confronto tra le parti sociali è affidato a regole trasparenti, periodicamente misurate e il peso della rappresentanza sindacale ha come solo

riferimento il consenso che ogni organizzazione registra tra i lavoratori, superando il rischio dei contratti separati e del condizionamento di soggetti esterni alla base sociale dei sindacati.

Come sempre avviene nei protocolli di svolta, i tempi di attuazione non sono mai immediati.

Nel settembre del 2014 il Ministro del Lavoro ha emanato una Direttiva con la quale impegna le Commissioni locali a riunire le Commissioni Provinciali di Garanzia, previste dal



protocollo del luglio 1993, per raccogliere i verbali delle elezioni delle Rappresentanze sindacali unitarie avvenute nei tre anni precedenti.

Dalla raccolta dei verbali verranno rilevati, per ciascun contratto, i voti ottenuti dalle organizzazioni sindacali, che vengono

poi trasmessi al Cnel. Il Cnel, facendo la media tra questi dati e quelli relativi agli iscritti, che riceverà dall'INPS, certificherà la rappresentatività di ogni organizzazione sindacale per ciascun contratto.

A questo scopo Inps, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno stipulato il 16 marzo scorso, una Convenzione in base alla quale spetta all'Inps conteggiare gli iscritti alle organizzazioni sindacali, attraverso il Censimento sulla rappresentanza a cui si devono iscrivere le aziende che devono comunicare il numero dei loro dipendenti iscritti alle diverse organizzazioni.

Altrettanto importante che si raccolgano i verbali

delle elezioni delle RSU e si riuniscano le Commissioni di Garanzia al fine di conteggiare i voti.

Dal mese di giugno le strutture sindacali, le delegati e i delegati della Cgil sono impegnati affinché ogni azienda si iscriva al Censimento e comunichi esattamente e puntualmente i numeri degli iscritti al sindacato.

Con queste tempistiche e con questi adempimenti il nuovo accordo sulla rappresentanza sindacale può diventare realmente operativo e ridurre drasticamente la pratica deleteria degli accordi separati

b.l.

Il Jobs Act completa il suo percorso antisociale

Con le ultime misure aumentano i voucher, si impoverisce l'apprendistato, si introducono i controlli a distanza

L'approvazione da parte del Consiglio dei ministri dello scorso 11 giugno degli ultimi quattro decreti attuativi del Jobs Act, rafforza la filosofia e la strategia che fino ad ora hanno guidato il Governo nella costruzione dei provvedimenti di riforma del mercato del lavoro. Si confermano scelte in favore della deregolamentazione a scapito dei diritti di chi lavora; si ribadiscono le forti divisioni e differenziazioni nel mondo del lavoro, sia sui contratti che sulle tutele; si aumenta di nuovo il potere delle imprese senza elementi di riequilibrio in favore del lavoro.

Dietro i termini "innova-

zione e semplificazione" c'è un'idea vecchia del lavoro senza qualità e con una riduzione degli spazi di contrattazione che lo rende più povero e più debole. I lavoratori occupati, così come quelli in sospensione da lavoro o disoccupati, compiono un notevole passo indietro rispetto all'essere portatori di diritti universali, garantiti da uno Statuto dei lavoratori che, nei fatti, viene smantellato.

In particolare, sui contratti di collaborazione si conferma la loro parziale soppressione, lasciando attive molte soluzioni capaci di aggirare le disposizioni, mentre si allargano le attività e i tetti



in cui il buono con i "voucher" sostituisce un regolare compenso contrattuale.

Con il riordino dell'apprendistato si va a confermare la scelta sbagliata della precocità di accesso a 15 anni, si cede il passo per la certificazione degli apprendimenti alle imprese in

favore di un sistema duale di bassa qualità della formazione e di lavoro debole.

Sui contratti a termine si conferma il venir meno del diritto del

lavoratore a ricevere una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, fondamentale per la prevenzione sui rischi da lavoro.

Si peggiorano le condizioni del demansionamento, consentendo ad accordi tra le

parti, di derogare alle stesse norme, già punitive, inserite nel Jobs Act.

Sugli ammortizzatori si riducono tempi e coperture e il cosiddetto "bonus malus" che accresce il prelievo in rapporto all'utilizzo di cig rischia, per come vanno le cose, di favorire i licenziamenti.

Gli interventi sulla razionalizzazione e semplificazione dei rapporti di lavoro e su salute e sicurezza, rivedendo le norme sull'identificazione dei vari fattori, contribuiranno ad alimentare la pratica del lavoro nero e a indebolire i controlli sulla sicurezza.

Sui controlli a distanza

siamo di fronte ad un abuso rispetto alle norme sulla privacy, che segna un altro punto di forte arretramento rispetto allo Statuto dei lavoratori. Il venir meno dell'obbligatorio accordo sindacale renderà più difficile proteggere i lavoratori da indebiti usi delle informazioni da parte delle aziende.

In sostanza, il completamento del Jobs Act toglie ogni residuo dubbio sul fatto che lo stesso sia un regalo gratuito alle imprese e una pesante sottrazione di diritti e tutele ai lavoratori.

Brunello Livorno

In agitazione il comparto termo-elettrico

Stato di agitazione in tutto il comparto termoelettrico con la manifestazione nazionale a Roma del 19 giugno dei lavoratori elettrici promossa da Filctem-Cgil, Flaiei-Cisl, Uiltec-Uil per protestare contro la perdita di posti di lavoro nel settore e, in particolare, nel comparto della generazione termoelettrica.

A Roma sono giunte le delegazioni dei lavoratori delle centrali italiane che hanno chiesto a gran voce un piano per gestire "l'allarme lavoro" di oltre 10.000 addetti in un settore, quello termoelettrico, che la

crisi rischia di travolgere e dove solo pochi anni fa era inimmaginabile che ciò accadesse.

"Un effetto dirompente - denunciano i segretari generali di Filctem, Flaiei, Uiltec in una lettera al Governo - dovuto senz'altro alla crisi che non accenna a diminuire, al calo dei consumi, oltre che alla mancata pianificazione energetica che ha provocato, fino ad oggi, la perdita di migliaia di posti di lavoro e che, se non adeguatamente affrontata, continuerà a creare disoccupazione diretta e nell'indotto".

Contrattazione negli studi professionali

Più di un mese fa si è riunito a Bologna il coordinamento nazionale studi professionali.

All'incontro hanno partecipato i firmatari dell'ipotesi di accordo che sta ragionando su un progetto organizzativo che operi attorno al nodo della contrattazione di secondo livello e alla funzione degli sportelli dell'ente bilaterale sul territorio per il sostegno al reddito.

Il coordinamento è stato, inoltre, informato della disponibilità di Confprofessioni e di Confassociazioni (professioni non

organizzate in ordini) ad addivenire insieme alle organizzazioni sindacali, ad un protocollo dove completare anche il percorso sulla contrattazione inclusiva che vada oltre a quanto realizzato nel contratto nazionale in materia di welfare contrattuale.

E' emersa anche la necessità di fare del coordinamento nazionale un "laboratorio" che continui ad avere una visione del settore per il futuro e che sia lo strumento di un sempre maggiore coinvolgimento dei quadri Filcams nella gestione del contratto nazionale.

Chiesto un tavolo per i tirocinanti di giustizia

I sindacati hanno chiesto al ministro del Lavoro di aprire un tavolo per i 2.650 tirocinanti che, dal maggio 2010 erano impegnati negli uffici giudiziari italiani, attraverso percorsi locali e che, da maggio di quest'anno sono fuori dagli uffici, senza che si intraveda possibilità di proseguire la collaborazione.

La stragrande maggioranza di questi lavoratori era stata espulsa dal proprio posto di lavoro per effetto della crisi, aveva trovato una collocazione provvisoria negli uffici giudiziari e ne aveva in parte sostenuto il funzio-

namento con anni di faticosa collaborazione, frenando la paralisi degli uffici.

Adesso il sindacato chiede un incontro con il ministro per trovare, sia in sede regionale che nazionale, una possibile apertura per attivare percorsi che salvaguardino la formazione acquisita dai tirocinanti, utilizzando ai fini del corretto funzionamento della giustizia e della pubblica amministrazione, attraverso l'utilizzo dei Fondi sociali europei e del Fug.

Operazione da farsi coinvolgendo la Conferenza delle Regioni.