

## LA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

Il tema della Democrazia nei luoghi di lavoro è sempre stato per il nostro Sindacato un elemento distintivo e focale. La rappresentatività è infatti strettamente collegata con la partecipazione dei lavoratori alle relazioni sindacali all'interno dell'Azienda e negli ambiti più complessi quali l'Area contrattuale di appartenenza, il Territorio e gli aspetti relativi al rapporto di lavoro *tout court*. Il coinvolgimento dei lavoratori, attraverso modelli coerenti di rappresentatività sindacale, appare chiaramente come un substrato indispensabile e prodromico per una reale spinta verso le forme di cogestione e corresponsabilità, fondamento ideologico e culturale della nostra storia e motivo della nostra stessa esistenza come organizzazione di tutela di interessi collettivi

Occorre quindi individuare, come già in passato chiaramente affermato dalla Confederazione, meccanismi certi di verifica della rappresentatività, fondati su indicatori inequivocabili, condivisi da tutte le Parti in causa per via pattizia e, se necessario, garantiti per legge.

L'indicatore principale non può che essere il voto, al quale debbono poter accedere tutti i lavoratori e tutte le organizzazioni, in un sistema di *par condicio*.

In questo senso, si propone la revisione dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, ormai fortemente indebolito dai recenti sviluppi in ambito FIAT, relativo alla costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, con particolare riferimento alla clausola che riserva un terzo dei seggi disponibili alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale applicato nella unità produttiva. Per quanto riguarda la certificazione degli iscritti, si rende necessario stabilire criteri che garantiscano l'entità e la trasparenza finanziaria, relativa non soltanto agli associati, che delegano le aziende al versamento della quota associativa, ma anche a quelli che provvedono direttamente.

La trasparenza finanziaria deve essere *conditio sine qua non* per poter accedere alla valutazione stessa del grado di rappresentatività, troppe O.S. vivono di proventi non derivanti dalla loro base associativa ma da attività meramente speculative ed imprenditoriali, senza voler sopporre finanziariamente illeciti, quasi come fossero holding a scopo di lucro. Il nostro sindacato vive ed è sopravvissuto, solo dei contributi dei propri iscritti, non si deve permettere che cosiddette "rendite di posizione", ottenute in maniera non chiara, possano pesare sulla Rappresentatività di un Sindacato. Le Confederazioni dovranno quindi certificare i propri bilanci e provvedere alla loro pubblicazione.

Per garantire l'accesso al voto di tutti i lavoratori il livello di elezione, che può risultare più idoneo è quello di comparto o di settore, con riferimento ai vari ambiti contrattuali, come già avviene, ad esempio, per l'elezione dei rappresentanti dei

lavoratori nei Fondi di Previdenza Complementare, con l'individuazione di un collegio unico nazionale.

Quanto sopra, oltre a garantire una maggiore perequazione tra i Sindacati partecipanti, a prescindere dalle disponibilità finanziarie e dalla conseguente capacità organizzativa, sarebbe anche più attinente ai riferimenti motivazionali del voto stesso.

In effetti le elezioni delle RSU sono per natura caratterizzate da elementi riferibili alla persona, quindi al candidato, nell'ambito degli equilibri e delle esigenze di tutela strettamente aziendali, per non dire addirittura di reparto. Diverso è il concetto di rappresentatività di un'Organizzazione Sindacale nel contesto di Aree Contrattuali o Strutture Aziendali presenti in ambito nazionale. In questo caso il lavoratore coglie aspetti diversi nelle esigenze di rappresentanza e punta ad un voto più correlato agli indirizzi politico-sindacali dell'Organizzazione prescelta. Non cogliere questa essenziale differenza equivarrebbe a travisare lo stesso concetto di rappresentatività ed escludere da qualsiasi forma di partecipazione una larghissima parte di lavoratori operanti nelle microimprese e comunque in tutte le aziende ove non è prevista una RSU per motivi numerici (ad esempio aziende con meno di 15 dipendenti) od organizzativi (lavoratori stagionali, marittimi, agricoli etc.)

Inoltre, ribadendo concetti da noi già espressi in passato, l'accertamento del livello di rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dovrà automaticamente precedere l'accesso dei soggetti certificati a tutti gli strumenti operativi di derivazione contrattuale (enti Bilaterali, formazione ecc.). Dovranno quindi eventualmente essere previsti livelli differenziati di rappresentatività quali l'impresa, la categoria, il territorio, l'ambito nazionale e quello confederale. Dovranno quindi essere previsti criteri, ove non ci sia unanimità tra OO.SS. che garantiscano la validità degli accordi collettivi e le condizioni per la messa in discussione degli stessi.

Tuttavia questi non possono essere gli unici elementi valutativi della rappresentatività confederale. E' necessario infatti che venga tenuto in debito conto la partecipazione alle trattative sindacali, il radicamento nel territorio a livello nazionale (con dei parametri minimi di rappresentanza anche regionali), la presenza nelle diverse categorie e settori, la diffusione strutturale e organizzativa (sedi presenti sul territorio, dipendenti, collaboratori, ecc.), l'attività assistenziale (enti di patronato, di assistenza fiscale, ecc.), l'attività vertenziale (conciliazioni in sede sindacale o presso le Direzioni Provinciali del lavoro), l'attività legale, la sottoscrizione di accordi generali con i governi nazionali e territoriali.

Il riconoscimento della rappresentatività dovrà quindi essere subordinato, a livello delle categorie professionali, ad una presenza territoriale equilibrata con riferimento all'inserimento geografico delle singole categorie e, a livello nazionale per le Confederazioni, al riconoscimento della rappresentatività nei settori dell'industria, del terziario, dei servizi, dell'agricoltura, delle costruzioni etc.

In definitiva si devono trovare degli indicatori obiettivi che evidenzino l'attività, con riferimento alle azioni condotte e testimonino l'efficacia della sua presenza, l'insediamento geografico e professionale e l'esperienza del sindacato, per quest'ultimo aspetto sarebbe quindi più che opportuno porre uno sbarramento anche temporale escludendo le Organizzazioni che non abbiano almeno alcuni anni di anzianità.

Concludendo il voler affermare un concetto universalmente accettabile di “Rappresentatività Sindacale” non sarà certo semplice e determinerebbe una conseguenza incontestabile “la scomparsa della presunzione di rappresentatività”. Quanto sopra è stato dal nostro sindacato più volte rimarcato dal dopoguerra ad oggi, chiedendo l'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione e facendo nostre le perplessità spesso evidenziate da esimi giuristi sulla stessa valenza *erga omnes* dei CCNL, questo implicherebbe quindi la necessità di procedere ad una stima del livello di rappresentatività delle Organizzazioni Sindacali, sulla base dei criteri suesposti, ma, come giustamente ha affermato il nostro Segretario Generale **Giovanni CENTRELLA**, in Italia il rispetto delle regole non è sempre garantito. “Lo dimostra ciò che sta accadendo nel pubblico impiego, settore in cui si sarebbero dovute celebrare le elezioni per il rinnovo delle RSU e invece è stata congelata al 2007 la rappresentanza sindacale, quindi anche la democrazia”.