

# RAPPRESENTANZA e CONTRATTAZIONE

La minaccia del Gruppo Fiat di uscire totalmente da Confindustria ha riaperto ed accelerato il dibattito sui temi: della rappresentanza sindacale, della validità ed esigibilità degli accordi, del valore dei contratti nazionali ed aziendali.

**Questi argomenti, decisivi per le relazioni sindacali ed industriali nel nostro Paese, non possono però essere affrontati con scorciatoie o per fare propaganda come vorrebbero:**

- Confindustria per garantirsi in qualsiasi modo la rappresentanza delle imprese.
- Il Governo con la pretesa di fare leggi improprie sulle materie sindacali.
- La Fiom per continuare contemporaneamente: a volere per il futuro una legge sulla rappresentanza; nell'immediato ricorrere alla magistratura e non tener conto della volontà dei lavoratori quando si esprimono con il referendum.

Per la Fim Cisl serve un nuovo accordo tra tutte le parti sociali che definisca regole e certezze sulla rappresentanza e sulla contrattazione e solo dopo una eventuale legge per garantirne l'applicazione senza eccezioni.

## **Un accordo sul modello contrattuale che come definito nel 2009:**

- ❖ garantisca certezze al mantenimento e rinnovo dei contratti nazionali;
- ❖ possa prevedere modifiche, se ritenute necessarie, a livello aziendale ma solo attraverso specifici accordi;
- ❖ estenda, qualifichi e specializzi la contrattazione aziendale e territoriale per le piccole imprese per: *occupare, crescere, partecipare, formare, conciliare, tutelare, più e meglio retribuire.*

## **Un accordo sulla rappresentanza che a partire dal documento unitario di Cgil Cisl Uil del 2008:**

- ❖ mantenga ed aggiorni l'esperienza delle Rsu in rappresentanza dei lavoratori e dei sindacati attraverso criteri di proporzionalità pura nell'elezione (senza premi di maggioranza derivanti dalla disdetta del patto di solidarietà ad opera della FIOM) e con una gestione unitaria e pluralista dei diritti sindacali in particolare per le assemblee con i lavoratori;
- ❖ sancisca le modalità per la validazione e la certezza degli accordi sia attraverso un equilibrio fra diverse concezioni, quella assembleare e referendaria e quella associativa, con la certificazione ed il riconoscimento del ruolo e dell'importanza degli iscritti nei momenti decisionali, sia affermando il principio di maggioranza per le decisioni. In particolare per quanto riguarda gli accordi aziendali anche con l'applicazione di regole già esistenti basate sul pronunciamento preventivo delle RSU e quando richiesto sull'attuazione del referendum tra tutti i lavoratori.

Sesto San Giovanni, 15 giugno 2011