

Quarto rapporto sulla contrattazione di Secondo

17 settembre 2024



OSSERVATORIO NAZIONALE
SULLA CONTRATTAZIONE
DI SECONDO LIVELLO

Intervento: Manola Cavallini

Buongiorno, grazie di essere così numerosi in sala e da remoto.

Il mio intervento parla di rappresentanza.

Chi siamo, quanto contiamo non è un argomento neutro rispetto alla contrattazione. Per questo oggi abbiamo pensato di dare una comunicazione anche sulla Rappresentanza.

Dieci anni fa, dopo un periodo difficile per le relazioni sindacali fu sottoscritto con tutte le maggiori associazioni datoriali di rappresentanza un accordo per rilevare e certificare il peso delle organizzazioni sindacali. Un primo passo per definire chi può stare al tavolo contrattuale.

Non tutti gli accordi sono allo stesso grado di avanzamento, alcuni devono essere rivisti per riuscire ad assolvere il compito.

Con Confindustria, Confapi, Confservizi abbiamo anche sottoscritto la convenzione con l'INPS che, nel 2017, fu scelto come soggetto terzo per la ponderazione fra dato associativo e dato elettorale.

Oggi proviamo a darvi in breve una sintesi del lavoro fatto.

Una premessa per introdurre l'analisi e per riprendere il primo inciso.

La parte prima del testo unico 2014 definisce l'ambito: **“misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria.”**

Sono definite le procedure meglio dettagliate nella convenzione con INPS e INL, ma soprattutto le intenzioni: **si MISURA, si CERTIFICA**, cosa?

La rappresentanza ai fini della **contrattazione collettiva nazionale di settore**.

E' importante tenere in mente l'obiettivo per comprendere alcune delle cose che andremo a vedere nei risultati.

Così come è bene ricordare che tutto il percorso ha radici lontane e soprattutto con gli accordi del 2011 e del 2013 si chiuse la stagione degli accordi separati portando nel testo sottoscritto il valore aggiunto dell'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e la certificazione, aprendo una nuova stagione nelle relazioni industriali. Non mi soffermo sono argomenti che do per conosciuti.

Il 19 settembre 2019 con la stipula della Convenzione con INPS e INL e la dichiarazione congiunta Confindustria, CGIL, CISL, UIL scegliemmo i 2 ccnl per la fase sperimentale: CCNL Chimico Farmaceutico e Metalmeccanico. Su questi abbiamo fatto la rilevazione per 2 trienni: 2018-2021 e 2019-2022. Successivamente con la dichiarazione congiunta del 18/1/2023 i contratti rilevati e ponderati sono diventati 27 (fra Confindustria e Confservizi) per il periodo 2020-2023.

I dati ci consegnano alcune riflessioni sulla nostra rappresentanza e su quanto possiamo ancora fare per migliorare.

Un dato che ha messo in trasparenza le Organizzazioni Sindacali: sono 195 quelle che hanno aderito alle convenzioni con Confindustria, ma ogni settimana arriva la comunicazione di un nuovo sindacato che aderisce!!!!

In attesa di una legge sulla rappresentanza far funzionare gli accordi fra le parti è importante. Così come lo sarà poter fare la stessa rilevazione per le associazioni datoriali.

I dati:

- **Le federazioni sindacali di categoria dei 3 sindacati confederali – cgil, cisl, uil - raggiungono insieme oltre il 90% dei consensi in quasi tutti i contratti monitorati e solo in 2 contratti sono presenti altri sindacati che superano il 5% (il tetto previsto dal testo unico 2014 per avere diritto a sedere al tavolo contrattuale).**
- Le categorie della CGIL firmatarie dei contratti collettivi nazionali hanno avuto buoni risultati, solo in 2 settori non siamo la prima organizzazione, in alcuni settori siamo primi in assoluto.

I voti alle liste delle categorie CGIL sono di solito il doppio degli iscritti censiti nell'Uniemens. Tema che si ripete per tutti i contratti, devo dire anche per le altre sigle sindacali.

Questo dimostra che abbiamo spazi di possibile sindacalizzazione? che le aziende non registrano il dato dei nostri iscritti sull'Uniemens? Che alcune aziende non partecipano alla rilevazione?

Che le delegate e i delegati che si candidano nelle nostre liste sono riconosciuti e apprezzati nel loro impegno quotidiano è probabilmente la risposta principale.

Ma anche tutte le altre ipotesi sono vere.

Estendere le elezioni delle RSU ovunque è possibile può e deve essere l'obiettivo prioritario da perseguire anche per dare maggiore forza e costanza alla contrattazione di secondo livello che, come abbiamo sentito, è di ottima qualità e anticipatrice di scelte contrattuali anche a livello nazionale.

In riferimento ai problemi evidenziati bene stanno facendo quelle categorie che già hanno previsto contrattualmente l'obbligo di registrazione e quelle che lo stanno chiedendo; dopo l'esempio degli alimentaristi di alcuni anni fa, è presente in due contratti firmati più di recente - unionchimica e ceramica industria - che di recente ha fatto un passo avanti precisando nel contratto che le imprese "assicureranno l'esecuzione degli adempimenti previsti dalle disposizioni regolamentari e amministrative", elencando fra i compiti non solo la rilevazione degli iscritti su UNIEMENS ma anche il riferimento alla procedura di consegna del verbale elettorale delle Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Il dato ci dice anche altro.

Ad esempio quanto è capillare la nostra presenza sul totale degli addetti di quel settore, ovvero contratto collettivo nazionale applicato, ma anche quanto è frammentato, e quanto invece sarebbe necessario arrivare ad una ricomposizione delle filiere anche per una riduzione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti anche con Confindustria.

Se invece guardiamo l'elenco delle sigle sindacali presenti nelle rilevazioni di un singolo contratto possiamo dire che sono il sintomo malato di quel fenomeno conosciuto come Dumping Contrattuale, 5 di quelle rilevate nei dati ponderati, sono firmatarie insieme a sigle datoriali di fantasia di contratti collettivi depositati nell'archivio nazionale presso il CNEL, firmano poco meno di 100 CCNL, che si aggiungono a quelli firmati da altre sigle più conosciute come Cisl, Confsal, UGL. Una evidenza da attenzionare e non sottovalutare.

I loro contratti sono sottoscritti per ridurre diritti e tutele, elementi retributivi di una busta paga, un fenomeno in crescita, ogni giorno ne sentiamo parlare anche perché ad alcune di queste sigle è stato concesso un posto nell'assemblea del CNEL dal governo di destra.

Scelta voluta per provare a ridurre il peso delle confederazioni maggioritarie, in particolare della CGIL.

Ritorno alla frase iniziale stiamo rilevando la rappresentanza ai fini della **contrattazione collettiva nazionale di settore**.

L'analisi ci dice anche una cosa su cui noi possiamo lavorare ed agire fin da subito, lo diciamo anche alle delegate e ai delegati che sono presenti o da remoto.

E' quello che possiamo chiamare come iscritto o voto disperso, in quanto assegnato a categorie della CGIL che non firmano il contratto certificato. Il ruolo delle RSU anche su questo può essere di stimolo alle loro aziende affinché compilino correttamente il modello Uniemens; ma anche contrattando negli accordi aziendali l'impegno alla compilazione e corretta indicazione dei codici rappresentanza del contratto applicato e della sigla sindacale firmataria.

Questo significa che rileva la sigla sindacale che firma il contratto! Non rileva che sia CGIL, tutti siamo CGIL, ma la CGIL non firma il contratto, lo firma la RSU se è in azienda, lo firma la categoria nazionale se parliamo di Contrattazione Collettiva Nazionale di Settore.

Faccio un esempio, di un contratto della categoria che penso di conoscere meglio.

Il ccnl FEDERLEGNO lo firma la FILLEA CGIL, i 41 iscritti rilevati di Filcams o i 40 di FILCTEM, più altri che complessivamente sono 111 pari al 5,05% non sono stati conteggiati in fase di ponderazione.

Non contano.

Qui possiamo e dobbiamo lavorare noi.

Delegate e delegate, funzionari che possono chiedere alle imprese maggiore attenzione; di inserire i dati nel caso non lo si faccia.

Non sono errori solo a nostro sfavore, riguardano tutti anche le altre sigle sindacali e ci dicono che il dato associativo è sottostimato, in alcuni casi, anche di molto.

Abbiamo bisogno che anche questo lavoro assomigli di più a quello che facciamo nella rilevazione elettorale, verbali consegnati agli uffici territoriali dell'Ispettorato Nazionale che si verificano in riunioni periodiche.

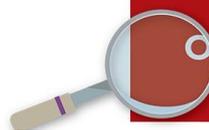
Anche noi possiamo chiedere alle aziende di fare con loro il monitoraggio di una pratica non solo burocratica, importante per far funzionare meglio il testo unico sulla rappresentanza, in particolare in quelle situazioni dove abbiamo introdotto l'obbligo contrattuale.

Siamo consapevoli che in alcuni casi possono esserci dei retaggi di storie che si trascinano perché magari c'è stato un cambio contratto ma non un cambio tessera, etc. risolviamole in casa nostra con altri sistemi **ma diamo alle aziende la delega corrispondente alla federazione sindacale che firma il contratto.**

Possiamo essere efficaci e rendere la nostra organizzazione e i risultati contrattuali migliori **contribuendo a certificare la rappresentanza che meritiamo.**

Ci sono già segnali che ci dicono che le aziende sono pronte a dare valore e rappresentanza a chi effettivamente la detiene, il rischio è trovarsi applicato uno dei CCNL in Dumping se in quell'azienda la rappresentanza è di un sindacato di "comodo"!!!.

Come ho imparato fin da giovane nella mia categoria (gli edili), ma vale per tutte le categorie per come le sto conoscendo in questi anni in CGIL, quello che facciamo nella contrattazione decentrata, soprattutto se lo facciamo bene, apre la strada a risultati che spesso vengono assunti anche dai contratti nazionali.



La contrattazione decentrata non è solo quello che ci demanda il contratto nazionale o il premio di risultato che risponde ai requisiti previsti dalle norme di legge.

La contrattazione è la forza che le nostre Rappresentanze e il peso che possono dimostrare, con il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori nell'esercizio democratico della validazione delle piattaforme e degli accordi, durante tutto il confronto.

Avere un buon risultato in termini di iscritti e di voti è la premessa indispensabile.

Conoscere per contrattare è l'altro elemento che ci ha convinto della necessità di fare il rapporto sulla contrattazione, **siamo arrivati al 4° rapporto**, e oggi aver presentato l'osservatorio per passare dalla fase nella quale facciamo e teniamo nel cassetto, alla fase condividiamo e miglioriamo tutte e tutti, conoscendo come si può fare anche quello che sembra impossibile; pur nella consapevolezza che ogni tavolo contrattuale è una storia a sé e ogni situazione va letta nel contesto dato.

Finisco invitando tutti a PARTECIPARE al progetto dell'Osservatorio dei contratti di secondo livello della CGIL Nazionale, progetto ambizioso che vuole promuovere una CULTURA CONDIVISA di fare contrattazione, per fare sempre meglio e di più per lavoratrici e lavoratori.

INSIEME e UNITI diamo il meglio di noi stessi e possiamo fare ancora più grande la CGIL.

Grazie