

ACCORDO CGIL CISL UIL

I

INTESA QUADRO TRA CGIL CISL UIL

Allo scopo di rendere più efficace la tutela dei lavoratori e più incisivo il ruolo del sindacalismo nella vita del Paese, le tre Confederazioni Cgil Cisl Uil hanno concordato la presente Intesa-Quadro.

Essa si propone, fermo restando la sovranità delle singole organizzazioni di assicurare continuità, consolidamento e sviluppo all'unità di azione ai vari livelli.

L'intesa si articola in:

- un sistema di regole per lo svolgimento delle relazioni tra le organizzazioni della Cgil, della Cisl e della Uil e la risoluzione di eventuali contrasti;
- un modello di criteri generali per la costituzione e il funzionamento delle Rappresentanze sindacali unitarie di base che, date le differenze esistenti tra le diverse categorie, demanda ad esse l'attuazione dell'Intesa-Quadro e le ulteriori modalità di applicazione.

II

Le tre Confederazioni decidono di procedere alla stipula di un Protocollo di intesa sui reciproci comportamenti sindacali, contrattuali e vertenziali anche mediante norme unitarie capaci di attivare le varie strutture per la composizione degli eventuali conflitti.

La Cgil, la Cisl e la Uil ribadiscono la volontà di procedere unitariamente alla elaborazione delle piattaforme rivendicative, conduzione dei negoziati, stipula di contratti e accordi, proclamazione di scioperi e organizzazione delle altre forme di lotta.

Tutto ciò non incide in alcuna misura sulla salvaguardia dei valori fondamentali quali l'identità, la sovranità e la titolarità dei diritti delle singole Confederazioni Cgil, Cisl, Uil.

A - RIUNIONI ORGANISMI

- * Le Segreterie delle OO.SS. aderenti alla tre Confederazioni decidono di riunirsi periodicamente per l'esame delle questioni generali dell'azione sindacale di propria competenza.

Le decisioni possono essere assunte solo alla unanimità delle organizzazioni.

- * Le Segreterie possono convocare riunioni congiunte degli organismi dirigenti delle tre Confederazioni, come momento di dibattito, o per dare attuazione alle scelte unitarie, su materie di notevole rilevanza.
- * Possono essere costituiti, di comune accordo, gruppi di lavoro cui affidare, in via continuativa o per obiettivi determinati, la gestione di politiche comuni.
- * Le Segreterie individuano come strumento di lavoro il ricorso a convegni unitari a carattere seminariale per favorire il confronto e la elaborazione di politiche comuni sulle questioni più importanti di strategia sindacale.

B - PROCEDURE

b.1 - CRITERI GENERALI

Per tutti i settori non soggetti ai codici di autoregolamentazione ed alla nuova legge di disciplina del diritto di sciopero, le divergenze che si possono manifestare ad ogni livello se non trovano una soluzione, debbono essere trasferite in tempi solleciti alla struttura propria immediatamente superiore.

Nella fase che intercorre tra l'apertura del conflitto fino al tentativo di soluzione nelle sedi superiori, ciascuna organizzazione si impegna a non compiere atti

unilaterali che possano pregiudicare il tentativo di soluzione nella sede superiore.

Normalmente tale procedura si deve esaurire nell'arco di una settimana. In casi di particolare urgenza, l'intervento della struttura superiore deve essere attuato nel più breve tempo possibile e comunque non oltre 48 ore.

b.2 - ELABORAZIONE PIATTAFORME, GESTIONE NEGOZIATO,

CONSULTAZIONI

Sono considerati motivo di intervento a carattere urgente tutte le divergenze che possono incidere sulla continuità o sull'esito unitario dei negoziati nelle varie fasi contrattuali o nelle vertenze di settore.

Si conviene che per avviare efficacemente la predisposizione delle piattaforme si dovrà attivare una sede unitaria nella quale realizzare il confronto tra le strutture omologhe delle tre Confederazioni. Ciò vale anche nel caso in cui ciascuna struttura è portatrice di una propria ipotesi contrattuale.

In questo caso, l'intervento della struttura superiore si realizza con urgenza sia nel caso in cui i tempi di elaborazione risultino incompatibili con le scadenze contrattuali e le attese dei lavoratori, sia sulla evenienza di contrasti insanabili sui contenuti.

b.3 - SETTORI SOGGETTI ALLA LEGGE ED AI CODICI DI
AUTOREGOLAMENTAZIONE

Per quanto riguarda i settori disciplinati della nuova legge sull'esercizio del diritto di sciopero, e dalle norme di autoregolamentazione, restano in vigore i codici vigenti sulle procedure e sulle strutture abilitate a decidere forme di lotta.

Se le divergenze attendono il ricorso allo sciopero o le forme di lotta, e se questi producono effetti che superano l'ambito aziendale o territoriale, subentra la competenza diretta dei Sindacati Nazionali di Categoria e delle Confederazioni.

C - DIRITTI DELLE ORGANIZZAZIONI

Se anche a livello nazionale confederale i tentativi di composizione dei contrasti non dovessero avere buon esito, ogni organizzazione esercita liberamente ed autonomamente i propri diritti negoziali e di gestione delle vertenze, dei contratti e delle lotte.

In questo caso di è piena facoltà di fornire le dovrose informazioni ai lavoratori sui contenuti ed anche sui comportamenti che hanno prodotto i contrasti.

D - RAPPORTI CONFEDERALI

Cgil, Cisl, Uil convengono comunque sulla necessità di compiere ogni sforzo per evitare situazioni del genere ed in ogni caso, ove i fatti accaduti lo consentano, di non conferire valore generale, con effetti sui rapporti confederali, alle eventuali situazioni di conflitto categoriali o territoriali.

I Sindacati Nazionali di Categoria, con l'eventuale contributo delle Confederazioni, debbono decidere unitariamente sulla qualità dei rapporti con le varie rappresentanze sindacali autonome e sulla loro eventuale partecipazione, insieme ai sindacati di categoria, nelle diverse sedi negoziali.

E - RAPPRESENTATIVITA' E RAPPRESENTANZE ESTERNE

Le richieste di presenza, anche mediante azioni legali, delle diverse sigle sindacali, sostenute solo dell'autocertificazione incontrollabile degli iscritti, oltre a produrre una modifica artificiosa delle rappresentanze democratiche del mondo del lavoro, aumenta la possibilità di contrasti nella tutela dei diritti legittimi di Cgil, Cisl, Uil.

Le tre Confederazioni decidono quindi di contrastare unitariamente ogni tentativo di abuso o di manipolazione

delle rappresentanze sociali rispondendo in modo solidale ad ogni atto teso a modificare la realtà associativa del mondo del lavoro, realizzando nei termini più generali possibili criteri oggettivi di designazione basati sulla reale consistenza associativa e, quando esistono, pure sulle verifiche elettorali.

Nelle designazioni di competenza delle 3 Confederazioni verranno insieme garantite la rappresentanza del pluralismo sindacale mediante la presenza di Cgil, Cisl, Uil e, quando le designazioni superano il numero di tre rappresentanti, una ripartizione numerica con riferimento alla consistenza di ciascuna Confederazione.

Per gli incarichi che si concretizzano mediante una sola presenza si applica normalmente il criterio della rotazione alla scadenza di ciascun mandato.

III

ARMONIZZAZIONI TRA CGIL CISL UIL

* Nel quadro delle regole di comportamento convenute tra le tre Confederazioni si considera opportuno perseguire, a partire dall'anno prossimo, l'armonizzazione delle quote associative all'interno delle medesime categorie per

scoraggiare forme controproducenti e autolesionistiche di concorrenza organizzativa e proselitistica. Resta confermato l'obiettivo di una contribuzione associativa omogenea per tutte le categorie da realizzarsi nell'arco del prossimo triennio.

* Nell'ambito degli accordi di categoria potranno essere individuate forme di contribuzione straordinaria che coinvolgano tutti i lavoratori interessati e che siano strettamente legate anche temporalmente al servizio reso in occasione della conclusione dei contratti.

* Fermo restando l'autonoma determinazione degli assetti organizzativi categoriali e territoriali delle singole organizzazioni, le tre Confederazioni considerano utile la individuazione di forme di articolazione il più possibile omogenee tra loro.

IV

COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)a) Le elezioni

Nei luoghi di lavoro - e per le piccole aziende, nel territorio - si dà luogo alla costituzione, su basi elettive, chiamando al voto, a scrutinio segreto e su liste di organizzazione, tutti i lavoratori aventi diritto.

b) Le candidature

Competenti a designare, sulla base di proprie norme interne, le rispettive liste di candidati, sono le istanze di base che ogni organizzazione, nella sua sovranità, si dà, come istanze congressuali; laddove queste non esistono le singole OO.SS. provvedono alla designazione.

c) Le liste

Le strutture interessate e competenti, facenti capo alle tre Confederazioni, possono presentare proprie liste di organizzazione, distinte e separate precedute dal Preambolo unitario. Previa intesa, le tre liste di candidati, distinte per sigla, potranno essere inserite in una unica scheda.

In ogni caso Cgil, Cisl, Uil si impegnano - senza alcuna eccezione - a presentare sotto la propria sigla una sola lista elettorale, nella quale ciascuna organizzazione totalmente si riconosce.

Nel caso che lavoratori aderenti ad una Confederazione si presentino alle elezioni sotto altra sigla la struttura della Confederazione interessata ne sconfesserà ogni appartenenza.

d) I soggetti extraconfederali

Possono presentare liste alla competizione elettorale per la elezione della rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori, soggetti diversi dai sindacati confederali, purché formalmente organizzati o costituiti in sindacato autonomo e sempreché raccolgano il 5% di firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

e) Modalità elettorali

Il voto si esprime per lista e preferenza/e. Ove siano state indicate solo la/e preferenza/e, esse valgono anche come espressione del voto di lista.

In ogni caso non è ammessa l'espressione di preferenza su più liste; ciò rende il voto nullo.

f) Validità delle elezioni

Per la validità delle elezioni nei luoghi di lavoro è necessario che i votanti risultino essere almeno il 50% più uno degli aventi diritti al voto.

Per quanto riguarda l'elezione delle R.S.U. territoriali il quorum per considerare valida l'elezione stessa sarà definito dalle categorie in accordo con le strutture orizzontali interessate.

g) La ripartizione dei seggi

Si conviene che il 67% dei seggi viene assegnato, in misura proporzionale ai risultati conseguiti, alle diverse liste che hanno concorso alla competizione elettorale.

Anche il restante 33% verrà ripartito fra tutti i soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni, in misura proporzionale ai voti conseguiti.

Su questa quota, allo scopo di rafforzare la solidarietà tra i sindacati confederali, tutta la parte di pertinenza delle OO.SS. confederali, quale che sia la percentuale di ciascuna confederazione, verrà conteggiata complessivamente e ripartita tra Cgil, Cisl, Uil in misura paritetica.

h) Libertà sindacali

Le categorie, titolari per leggi e contratti di permessi, distacchi, monte ore, devono prevedere una distribuzione del monte ore in relazione al numero dei componenti la R.S.U. a prescindere dalle modalità con cui hanno diritto a farne parte.

Le Federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl, Uil hanno l'obbligo di fissare una quota di monte ore di propria spettanza da utilizzare per l'attività della R.S.U.:

i) L'adeguamento della rappresentanza

Le organizzazioni di categoria competenti a determinare le rispettive aree e collegi elettorali, sono impegnate a garantire, compatibilmente con le diverse realtà, l'adeguamento della rappresentanza ai mutamenti tecnico-organizzativi e socio-professionali con particolare riferimento alla differenza di genere, alle alte professionalità, ai giovani, agli immigrati.

l) Le aree della rappresentanza

Fermo restando che la costituzione della R.S.U. è vincolante per tutte le organizzazioni di categoria della Cgil, Cisl, Uil, queste sono impegnate ad individuare e definire le aree della rappresentanza stessa, tenendo conto delle differenze esistenti tra i diversi settori -

agricoltura, terziario, pubblico impiego, industria, commercio polverizzato, edilizia - e privilegiando i livelli che coincidono con le sedi di contrattazione e le specificità di particolari aree professionali.

m) Rappresentanza interaziendale

Nei casi laddove esiste un elevato grado di polverizzazione aziendale, professionale e del mercato del lavoro, le categorie della Cgil, Cisl, Uil sono impegnate ad individuare, di concerto con le rispettive Confederazioni territoriali e unitariamente, appropriate forme di rappresentanza interaziendale sul territorio, avuto riguardo alle sedi di contrattazione decentrata ed evitando forme eccessive di frammentazione o chiusure verso particolari aree professionali.

n) Le competenze contrattuali

Le Federazioni di categoria esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Le R.S.U. aziendali o territoriali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione della articolazione organizzativa delle Confederazioni, svolgono, con il concorso ed il sostegno dei

sindacati di categoria, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nei CCNL (e nelle disposizioni di legge per il P.I.) nonché nel rispetto delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

o) Livelli e materie negoziali

Tra la contrattazione dei tre principali livelli: aziendale, nazionale di settore (o comparto) e confederale esistono interdipendenze oggettive, su diversi contenuti della contrattazione: processi di ristrutturazione e sviluppo occupazionale, organizzazione del lavoro nei servizi pubblici e privati, adempimenti contrattuali predeterminati nei CCNL, ecc.. Per queste ragioni l'attività sindacale affidate alla Rappresentanza aziendale presuppone il coordinamento con i livelli esterni dell'organizzazione sindacale.

A tale proposito le decisioni dell'organismo della rappresentanza unitaria sulle piattaforme e sugli accordi possono e/o devono essere prese a maggioranza qualificata, che sarà definita negli accordi negoziali di categoria, con facoltà di dissociazione per le singole organizzazioni, in caso di dissenso grave. Restano ferme le procedure di raffreddamento previste nel patto unità d'azione.

p) Consultazione dei lavoratori

Nello svolgimento della attività contrattuale a livello aziendale - piattaforme, accordi - devono essere previsti momenti di informazione e consultazione dei lavoratori e il diretto coinvolgimento delle OO.SS. di categoria interessate.

Nelle varie fasi dell'esercizio della propria attività per le tre Confederazioni assume particolare rilievo il coinvolgimento e l'opinione espressa dai propri iscritti.

La verifica del consenso nei vari momenti del processo contrattuale e nello svolgimento dell'attività sindacale sarà oggetto di precise indicazioni concrete nelle regole attuative della presente intesa di competenza delle Federazioni Nazionali di Categoria.

Cgil, Cisl, Uil considerano la verifica del mandato prima della fase conclusiva di una trattativa la scelta privilegiata nel rapporto con i lavoratori.

Il ricorso alla consultazione referendaria - anch'esso da regolamentare con precisione - per i limiti di partecipazione e coinvolgimento che gli sono intrinseci può fornire indicazioni solo su materie non complesse, coinvolgenti aree ristrette di lavoratori e risolvibili con risposte semplici.

Conseguentemente per Cgil, Cisl, Uil non sono tali le piattaforme e gli accordi contrattuali. Esse comunque si

impegnano ad utilizzare tale strumento solo in caso di accordo unitario.

V

RINVIO ALLE CATEGORIE

In armonia con la normativa indicata nel presente Protocollo d'intesa e in considerazione delle profonde diversità strutturali, organizzative e contrattuali esistenti nei vari settori, le organizzazioni di categoria provvederanno, nei tempi di seguito indicati, a definire le modalità di attuazione delle indicazioni contenute nella intesa-quadro con riferimento specifico alle seguenti materie:

- modalità e tempi di convocazione delle elezioni;
- indicazione delle aree dei collegi elettorali;
- il numero dei componenti la rappresentanza di base;
- composizione dei comitati e seggi elettorali;
- determinazione dei quozienti minimi per l'elezione dei candidati;
- tempi di presentazione delle liste;
- determinazione della data delle votazioni;

- modalità per le votazioni, attribuzione voti, seggi e preferenze;
- compilazione dei verbali e proclamazione dei risultati e comunicazione alle organizzazioni di competenza;
- disciplina del ballottaggio;
- revoca dei componenti la R.S.U.;
- sostituzione per dimissioni o vacanza.

VI

MODALITA' E TEMPI DI DURATA E DI RINNOVO

La struttura di rappresentanza sindacale unitaria, una volta eletta, resta in carica due anni e i singoli componenti uscenti possono essere rieletti nelle successive elezioni.

Trascorso tale termine la rappresentanza è considerata decaduta.

In caso di mancato rinnovo, alla scadenza prevista e trascorso un periodo di tempo non superiore a due mesi le strutture unitarie di categoria di grado superiore a quello territoriale interessato intervengono per promuovere il rinnovo stesso.

Se anche in questo caso non si raggiunge l'accordo necessario, trascorso un ulteriore periodo di trenta giorni, si indicano le elezioni per il rinnovo della R.S.U. sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa e dalle relative norme attuative precedentemente utilizzate.

VII

DISPOSIZIONI FINALI

Entro sei mesi dalla stipula della presente intesa-quadro le OO.SS. di categoria provvederanno a definire i propri regolamenti di attuazione.

Le operazioni unitarie per l'applicazione delle definitive intese operative avranno luogo entro un anno dalla firma della presente intesa-quadro (o sei mesi da quella di categoria).

Le norme definite a livello categoriale, dovranno essere compatibili con i principi generali dell'intesa-quadro.

Le Confederazioni sono impegnate ad assicurare che le categorie diano attuazione, nei propri ambiti di competenza,

alla presente intesa, in conformità coi contenuti e nel rispetto dei tempi fissati.

In caso di inadempienze nell'arco dei 2 mesi successivi alla scadenza dei tempi indicati, le Confederazioni svolgono i necessari interventi nei confronti delle strutture interessate anche sostituendosi ad esse, allo scopo di garantire la piena attuazione del presente accordo.

VIII

PREAMBOLO PER LE LISTE

Le tre Confederazioni Cgil, Cisl, Uil considerano, nell'attuale pluralismo, il nuovo patto di unità d'azione strumento di consolidamento del patrimonio unitario e ravvisano nella consultazione elettorale una occasione di rinvigorimento del rapporto democratico con tutti i lavoratori invitandoli ad esprimere attraverso il voto ad una delle tre liste il sostegno e l'adesione ai valori, agli obiettivi e alle strategie del sindacalismo confederale, nell'interesse del mondo del lavoro e del Paese.

IX

L'ACCORDO CON LE CONTROPARTI

Nello spirito della presente intesa le Confederazioni Cgil, Cisl, Uil hanno concordato di pervenire a nuove necessarie intese interconfederali, sostitutive delle attuali contrattate con le controparti interessate, per il riconoscimento delle prerogative e delle funzioni delle nuove rappresentanze, nell'ambito dei diritti sindacali previsti dalle leggi, dai CCNL e dagli accordi collettivi.

Ciò anche in funzione di assicurare al meglio l'evoluzione innovativa delle relazioni contrattuali anche in direzione della democrazia economica e della partecipazione dei lavoratori alle scelte aziendali.

X

L'INTERVENTO DELLA LEGGE

A conclusione dei necessari accordi tra le Confederazioni e le diverse controparti, Cgil, Cisl, Uil, riconfermando il valore della libertà sindacale e della autonomia

negoziale tra le parti, si considerano impegnate ad operare di concerto nelle sedi competenti affinché eventuali interventi legislativi di sostegno, finalizzati alla efficacia erga omnes e alla eliminazione delle norme legislative in contrasto, non modifichino la sostanza del presente accordo.

Roma, 1 marzo 1991