



## Protagonisti e non comparse

### Contro il “Testo Unico sulla rappresentanza sindacale”

L'anno 2014 è iniziato con la firma di Cgil-Cisl-Uil sul regolamento del cosiddetto “Testo Unico” della rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. Dopo l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 ed il Protocollo di Intesa del 31 maggio 2013, questo è l'ultimo passaggio di un restringimento della già esigua democrazia sindacale esistente. È una firma, quella messa dai vertici confederali, su un accordo con Confindustria così “urgente” da non aver richiesto neanche una consultazione fra lavoratori e lavoratrici ma allo stesso tempo ritenuto dai burocrati non così “importante” da andarlo a spiegare nei luoghi di lavoro.

*Quali sono i punti critici? Vediamoli insieme.*

Innanzitutto, con questo accordo si minano il pluralismo e le libertà sindacali, con il rischio concreto di instaurare una dittatura della maggioranza. Il tutto per mettere il bavaglio al dissenso e impedire la lotta: infatti, d'ora in poi potranno partecipare alle elezioni RSU (oltre che alla contrattazione collettiva) solo i sindacati che "accettino espressamente, formalmente e integralmente i contenuti del presente accordo, dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 e del Protocollo 31 maggio 2013". Questo significa che chi si oppone a questo accordo perde qualsiasi diritto di rappresentanza sindacale nelle aziende. Questo significa, per fare un esempio, che se in un'azienda la maggioranza dei lavoratori sostiene un sindacato che non ha condiviso questo accordo, quei lavoratori non avranno diritto a eleggere loro rappresentanti RSU! Non solo, i padroni non avranno più nessun obbligo di accettare richieste di iscrizioni ai sindacati che non accettano il presente accordo, con conseguente espulsione di questi dalle aziende.

Inoltre, se un sindacato sottoscrivesse il Testo Unico, per avere garantito il diritto di rappresentanza sindacale e per tentare di accedere alla contrattazione collettiva, automaticamente dovrebbe rinunciare al diritto di sciopero e di azione conflittuale: esso avrebbe sì garantito il diritto di partecipare alle elezioni RSU, ma se un accordo aziendale fosse sottoscritto dal 50% + 1 delle RSU, né i sindacati firmatari dell'accordo, né le RSU in disaccordo potrebbero più organizzare iniziative di sciopero e di lotta.

Lo stesso meccanismo varrà anche per i contratti nazionali di categoria: i partecipanti al negoziato saranno solo quelli che avranno contribuito alla “piattaforma di maggioranza” ed i sindacati firmatari del “Testo Unico” che organizzeranno azioni di sciopero o di lotta contro un contratto che non hanno approvato potranno subire sanzioni economiche (multe) e la soppressione di tutti i diritti sindacali. Non solo: non sarà nemmeno più possibile organizzare proteste o scioperi durante le trattative!

L'idea di cosa sia questo accordo firmato il 10 gennaio scorso ce la dà questa citazione: **«Le parti firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 ovvero del presente Accordo convengono sulla necessità di definire disposizioni volte a prevenire e a sanzionare eventuali azioni di contrasto di ogni natura, finalizzate a compromettere il regolare svolgimento dei processi negoziali come disciplinati dagli accordi interconfederali vigenti nonché l'esigibilità e l'efficacia dei contratti collettivi stipulati nel rispetto dei principi e delle procedure contenute nelle intese citate».**

Per questo parliamo di “dittatura della maggioranza”: i contratti e gli accordi, che, lo ricordiamo, potranno derogare anche i CCNL e la legge, verranno sottoscritti con il «50% + 1 della rappresentanza», previa una fantomatica «consultazione certificata» (attenzione, non il voto), e saranno «efficaci ed esigibili» per tutti i lavoratori, in barba all'art. 39 della Costituzione<sup>1</sup> ed in **spregio alla recente sentenza della Corte Costituzionale** (n. 231 del 2013). Quest'ultima, infatti, prevede che la rappresentanza sindacale aziendale possa essere costituita anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatari dei contratti collettivi applicati nell'azienda, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti quali rappresentanti dei lavoratori dell'azienda.

**Contro maggioranze blindate, per la libertà sindacale!  
La lotta è una nostra arma e nessuno deve togliercela!  
Il dissenso non si sanziona! Vogliamo partecipare e decidere  
noi il nostro futuro!  
Opponiamoci a questo accordo vergognoso!**

---

<sup>1</sup> «L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce».