

Le R.S.U.

PREMESSA

In tema di Rappresentanze Sindacali Unitarie convivono oggi, in attesa della approvazione dell'approvazione di una legge generale sulla rappresentanza sindacale, due modelli di r.s.u.: uno di origine pattizia in vigore nel settore privato ed uno di fonte legislativa operante nell'area del pubblico impiego. I due modelli, pur ispirati da una comune filosofia, si differenziano in alcuni aspetti, segnatamente nella composizione: mista (due terzi dei componenti eletti ed un terzo designato) in quelle pattizie del settore privato; tutte elettive quelle della pubblica amministrazione.

Da rilevare che in quest'ultima area, le elezioni per la costituzione delle r.s.u. assumono un particolare rilievo in quanto i risultati elettorali concorrono a determinare la rappresentatività delle associazioni sindacali. Infatti, vengono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le sole organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo ed il dato elettorale.

Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato.

Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle r.s.u. rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

PRECEDENTI E FONTI

I precedenti di questa forma di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro vanno individuati nelle Commissioni Interne di cui all'Accordo interconfederale del 18 aprile 1966 e nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui all'art. 19 della Legge 300/1970.

Rispetto alle Commissioni Interne, le r.s.u. si qualificano in quanto hanno la titolarità alla contrattazione di secondo livello anche se congiunta alle strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nella unità lavorativa.

Nei confronti delle r.s.a. si qualificano, invece, per avere la rappresentanza di tutti i lavoratori occupati nell'unità lavorativa e non soltanto quella degli iscritti.

Non possono essere considerati precedenti delle r.s.u. i Consigli di Fabbrica in quanto queste strutture, pur rappresentando una esperienza importante nella storia del movimento sindacale italiano, rispondono ad una concezione del sindacato opposta a quella su cui si fondano le rappresentanze sindacali unitarie. Passando dal regime dei Consigli a quello delle r.s.u. non si è cambiato, infatti, solo la denominazione della struttura, ma, più significativamente, si è sostituito ad un modello di relazioni industriali basato solo sui rapporti di forza, un modello fondato sul reciproco riconoscimento degli attori delle relazioni sindacali e sulla regolamentazione delle procedure.

Con la introduzione delle r.s.u. si è affermato, inoltre, il primato del concetto di sindacato-associazione rispetto a quello di sindacato-movimento che era connotato al sistema dei Consigli.

Per quanto riguarda le fonti, le r.s.u. furono introdotte con l'Intesa Quadro tra CGIL-CISL-UIL del 1° marzo 1991.

Le r.s.u. previste dall'Intesa Quadro furono recepite dal Governo per l'area del pubblico impiego e dalla Confindustria per il settore privato nel Protocollo del 23 luglio 1993.

Dal Protocollo scaturirono, tra dicembre '93 e settembre '94, quattro accordi interconfederali per disciplinarne l'introduzione nei diversi settori produttivi e poi tutta una serie di accordi attuativi di categoria.

Specificatamente per l'area del pubblico impiego vanno annoverati tra le fonti anche il Decreto Legislativo 4 novembre 1997, n° 396 e l'Accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998 tra ARAN e CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, RDB-CUB, UGL.

NATURA

Guardando ai suoi tratti caratteristici, la Rappresentanza Sindacale Unitaria si presenta come un organismo:

di tipo unico: intanto perché prefigura lo stesso modello di rappresentanza valido per tutte le realtà lavorative e per tutti i settori produttivi, recuperando, in questo senso, quella carenza propria dei Consigli di Fabbrica che si erano consolidati nel settore industriale, ma non erano riusciti ad imporsi negli altri. La r.s.u. è una struttura di tipo unico anche per due altre ragioni: in primo luogo perché è costituita sulla base di un unico canale elettivo; in secondo luogo, perché esercita tanto i poteri di contrattazione che quelli di consultazione e partecipazione.

di tipo elettivo: perché è espressa e legittimata dal voto diretto ed immediato di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti alle associazioni sindacali.

di rappresentanza generale: proprio il fatto di essere legittimata dal voto di tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti, conferisce alla r.s.u. la capacità di rappresentare tutti gli occupati nella realtà lavorativa.

di tipo pluralistico: in quanto è aperta alla rappresentanza di tutte le associazioni costituite in sindacato presenti nella unità produttiva od amministrativa ed anche perché favorisce una adeguata composizione professionale e di genere della rappresentanza.

DOVE E CHI PUO' COSTITUIRLA

Si può costituire una Rappresentanza Sindacale Unitaria in tutte le unità produttive e nelle amministrazioni in cui siano occupati più di 15 dipendenti. L'iniziativa per la costituzione della r.s.u. può essere assunta, congiuntamente o disgiuntamente, dalle:

- associazioni sindacali firmatarie degli accordi istitutivi delle r.s.u.;
 - associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva od amministrativa;
 - da altre forme associative dei lavoratori, purché formalmente costituite.
- A partire dai successivi rinnovi, anche la r.s.u. uscente può assumere l'iniziativa di indire le elezioni.

CHI PUO' PRESENTARE LE LISTE

Le liste possono essere presentate dalle:

- associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo di lavoro applicato nella unità lavorativa;
- altre associazioni sindacali purché formalmente costituite e che accettino formalmente gli accordi istitutivi delle r.s.u.

Mentre nel settore privato solo queste ultime devono accompagnare le proprie liste con almeno il 5 per cento di firme di elettori, nell'area del pubblico impiego la raccolta di firme è richiesta a tutte le associazioni sindacali presentatrici di lista, in numero non inferiore al 2 per cento del totale dei dipendenti nelle amministrazioni fino a 2000 dipendenti e dell'1 per cento o comunque non superiore a 200 in quelle di maggiori dimensioni.

Sempre nell'area della pubblica amministrazione, le associazioni di lavoratori diverse da quelle firmatarie del CCNL, per poter presentare le liste, devono, oltre che essere formalmente costituite ed aderire agli accordi istitutivi delle r.s.u., anche applicare le norme sui servizi pubblici essenziali di cui alla Legge 12 giugno 1990, n° 146.

Ricordare che:

- si può essere candidati in una sola lista;
- non sono candidabili i componenti la Commissione Elettorale e coloro che presentano la lista;
- che la stessa lista non può contenere un numero di candidati superiore ad un terzo dei componenti la r.s.u. da eleggere.

COME SI COMPONE

Area Privata

Alla composizione della r.s.u. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale con criterio proporzionale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Il residuo terzo viene assegnato alle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nella unità produttiva ed alla sua copertura si procede, mediante designazione od elezione, da parte delle associazioni sindacali che ne hanno diritto, in proporzione ai voti ottenuti nella elezione dei due terzi.

Area pubblica

A differenza dell'area privata, nel settore del pubblico impiego la r.s.u. è tutta elettiva ed alla sua costituzione si procede mediante elezione a suffragio universale ed a voto segreto con il metodo proporzionale tra liste concorrenti.

NUMERO DEI COMPONENTI

In assenza di condizioni di miglior favore, il numero dei componenti sarà determinato dalle norme previste in materia dalla Legge 300/1970 e cioè:

- a) tre componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive o nelle

amministrazioni che occupano fino a 200 dipendenti;
b) tre componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive o nelle amministrazioni che occupano fino a 3000 dipendenti; per il settore pubblico, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. a), calcolati sul numero dei dipendenti eccedente i 200;
c) tre componenti ogni 500 dipendenti o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive o nelle amministrazioni di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b); per il settore pubblico, calcolati sul numero di dipendenti eccedente i 3000.

COMPITI E FUNZIONI

La r.s.u. ha compiti di rappresentanza generale dei lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro. Tali compiti vengono svolti:

- sul versante delle relazioni industriali attraverso l'esercizio delle funzioni di controllo, gestionali, di verifica applicativa, di consultazione, nonché dall'esercizio dei diritti di informazione previsti dalla legge e dai contratti.
- sul versante contrattuale in quanto ha la titolarità, unitamente alle associazioni sindacali firmatarie del ccnl applicato nella unità lavorativa o nel comparto, alla contrattazione collettiva integrativa.

LIBERTA' SINDACALI, PERMESSI E TUTELE

I componenti della r.s.u. subentrano ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele che a questi derivano dalle disposizioni della Legge 300/1970.

DECISIONI

Mentre nelle r.s.u. di natura pattizia (settore privato) le decisioni relative alle materie di competenza delle Rappresentanze Sindacali Unitarie sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti dalle intese definite dalle organizzazioni sindacali stipulanti l'accordo del 20 dicembre 1993, in quelle del pubblico impiego è espressamente previsto che le decisioni relative alla attività delle r.s.u. sono assunte a maggioranza dei componenti.

INCOMPATIBILITA'

Nelle RSU di fonte pattizia non sono previsti richiami a situazioni di incompatibilità per cui gli unici vincoli rimangono quelli eventualmente previsti dagli statuti delle singole organizzazioni sindacali.

In quelle della pubblica amministrazione la carica di componente delle rappresentanze sindacali unitarie è espressamente incompatibile (art. 9 Accordo quadro 7 agosto 1998) con qualsiasi altra carica in organismi istituzionali o carica esecutiva in partiti e/o movimenti politici.

ELETTORATO ATTIVO E PASSIVO

Hanno diritto a votare tutti i lavoratori dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in forza all'unità produttiva o nell'amministrazione, alla data delle elezioni.

Sono eleggibili tutti i lavoratori che, candidati nelle liste, siano dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

DURATA DEL MANDATO E SOSTITUZIONE DELL'INCARICO

I componenti della r.s.u. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le r.s.u. non possono concernere un numero superiore al 50 per cento degli stessi pena la decadenza della Rappresentanza Sindacale Unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo secondo le modalità previste dagli accordi e dai regolamenti vigenti. Per quanto riguarda la sostituzione dei componenti dimissionari occorre tenere presente se si tratta di una r.s.u. del settore privato o di una dell'area del pubblico impiego.

Settore privato

In caso di dimissioni di componente eletto nella quota dei due terzi, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista. Il componente dimissionario che sia stato nominato nella quota dell'un terzo su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il ccnl applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Area del pubblico impiego

In caso di dimissioni di uno dei componenti la r.s.u. lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

DIRITTI DELLE ASSOCIAZIONI SINDACALI

Area privata

In tema di diritti sindacali, agibilità e tutele sono fatte salve le eventuali condizioni di miglior favore esistenti per effetto dei CCNL o di accordi collettivi di cui restano titolari le associazioni sindacali che le hanno pattuite. Tali associazioni sindacali, nelle stesse sedi negoziali, potranno stabilire le quote di tali diritti che vorranno, eventualmente, trasferire ai componenti della r.s.u. Sono comunque fatti salvi in favore delle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per tre delle 10 ore annue retribuite spettanti a ciascun lavoratore di cui all'art. 20 della Legge 300/1970.

- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24 della Legge 300/1970.
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25 della Legge 300/1970.

Area del pubblico impiego

Le associazioni sindacali rappresentative restano esclusive intestatarie dei distacchi sindacali previsti dai vigenti accordi. Il contingente dei permessi retribuiti di cui all'art. 44, 1° comma, lett. f) del Decreto Legislativo 80/1998, spetta alle medesime associazioni sindacali ed alle r.s.u. ed è tra loro ripartito, a decorrere dal 1° gennaio 1999, ai sensi dell'art. 9 del ccnl quadro sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998.

In favore delle associazioni sindacali rappresentative sono, pertanto, fatti salvi, complessivamente, i seguenti diritti:

- a) diritto ai distacchi ed aspettative sindacali.
- b) diritto ai permessi retribuiti.
- c) diritto ai permessi retribuiti di cui all'art. 11 del CCNL quadro del 7 agosto 1998.
- d) diritto ai permessi non retribuiti.
- e) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente, l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro.
- f) diritto ai locali e di affissione secondo le vigenti disposizioni.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Legge 31 maggio 1970, n° 300.
- Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 tra Confindustria/Intersind e CGIL, CISL, UIL.
- Accordo interconfederale 16 settembre 1994 tra Lega Nazionale Cooperative e Mutue/Confederazione Cooperative Italiane/Associazione Generale Cooperative Italiane e CGIL, CISL, UIL.
- Accordo interconfederale 29 settembre 1994 tra CISPEL e CGIL, CISL, UIL.
- Decreto Legislativo 4 novembre 1997, n° 396.
- Accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti della pubblica amministrazione e per la definizione del relativo regolamento elettorale tra ARAN e CGIL, CISL, UIL, Confsal CISAL, RDB-CUB, UGL del 7 agosto 1998.