Xsm1B - download.php http://webmail.adapt.it/src/download.php?startMessage=1&pa...

Rsu: la sfida oltre il voto e le statistiche

L'ultima tornata contrattuale dimostra che le Rsu sono istanze di rappresentanza dei lavoratori che vanno rinnovate anche a prescindere dai tempi necessari per la definizione dei nuovi comparti

di **Marika Di Biase**
Adapt Research Fellow

Con la determinazione del 21 novembre 2012 l'Aran ha comunicato gli **esiti dell'accertamento provvisorio della rappresentatività sindacale** nel settore del pubblico impiego, per il triennio 2013-2015, a seguito della tornata elettorale Rsu del marzo dello scorso anno.
Le **incognite maggiori** connesse al rinnovo delle rappresentanze sindacali nel pubblico impiego erano legate alla recessione ed alla crisi economica in atto che hanno costretto ad interventi di riduzione della spesa e all'adozione di provvedimenti dolorosi.
Il blocco dei contratti e degli stipendi fino al 2014, i tagli agli organici e alle risorse, l'aumento degli esuberi, l'aumento dell'età pensionabile, la forte limitazione alle materie di contrattazione, la mobilità coatta e il rischio di licenziamento, infatti, avrebbero potuto far sentire tutto il loro peso sottraendo percentuali significative alla partecipazione e al voto.
Tuttavia i dati rilevati attestano che le elezioni delle Rsu sono un **momento di confronto democratico** particolarmente sentito dai lavoratori; il tasso di sindacalizzazione resta invariato, atteso che il calo medio degli iscritti (6,15%) è in linea con la riduzione del personale avvenuta in questi ultimi anni.
L'**alta partecipazione al voto** è la prova che quando i lavoratori vengono chiamati a scegliere liberamente i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro ai quali affidare poteri e competenze contrattuali, la risposta è forte e concreta.
A dimostrazione che la democrazia sindacale non è una variabile dipendente.

Dati associativi

Con riferimento al dato associativo, le analisi svolte dall'Aran rilevano un **numero di lavoratori "sindacalizzati"** superiore a 1,180 milioni; come in passato, a fronte dell'elevato numero di soggetti sindacali esistenti, la maggior parte dei lavoratori conferisce delega a pochi sindacati, dando vita a importanti differenze sulla consistenza associativa delle organizzazioni stesse.
Tra le **sigle con maggior numero di iscritti** rientrano le due categorie della Cgil (Fp Cgil e Flc Cgil), le due più grandi federazioni della Cisl (Cisl Fp e Cisl Scuola) e la Confsalsnals, che complessivamente associano poco meno di 750mila dipendenti della PA.
Seguono organizzazioni sindacali come Uil Fpl, Uil Scuola e Federazione Gilda Unams, anch'esse molto consistenti sotto il profilo associativo, che insieme raccolgono il consenso di oltre 200mila lavoratori pubblici.

Dato elettorale

Come detto, dalla lettura del dato elettorale e dai verbali raccolti si rileva un **forte interesse dei lavoratori alle elezioni delle Rsu** con una partecipazione attiva degli stessi alla scelta dei propri rappresentanti sindacali di posto di lavoro.
Degli oltre 2,380 milioni di lavoratori aventi diritto di voto, in-

fatti, più di 1,880 milioni, pari all'80%, hanno espresso la propria preferenza.
Si tratta di un dato medio, che varia da comparto a comparto. I settori dove si è registrata una **maggiore affluenza** sono gli enti pubblici non economici, le Agenzie fiscali, i ministeri e le regioni e autonomie locali dove si riscontra una partecipazione al voto superiore all'87% degli aventi diritto al voto.
Fanalino di coda per il comparto Sanità, dove si è presentato alle urne il 72% degli aventi diritto.
In ogni caso la **forbice tra l'affluenza massima e quella minima** è di appena 15 punti percentuali.
In analogia a quanto accade per le deleghe, **anche i voti si concentrano su pochi sindacati**.
Infatti, benché abbiano partecipato alla competizione elettorale oltre 110 organizzazioni sindacali, il 6%, ovvero 7 organizzazioni sindacali (Fp Cgil, Flc Cgil, Cisl Fp, Cisl Scuola, Uil Fpl, Uil Scuola, Snals Confsal) hanno superato la soglia dei 100mila voti, mentre non raggiunge i 100 voti il 34% dei sindacati (38 sigle).

Dato sulla rappresentativit

Con riferimento al dato sulla rappresentatività, il legislatore ha previsto che le **organizzazioni sindacali** debbano essere **misurate nell'ambito considerato** (comparto o area della dirigenza), per cui sindacati che contano un numero basso di iscritti ed operano in piccoli ambiti possono raggiungere la soglia del 5% come media tra dato associativo e dato elettorale necessaria per essere ammessi ai tavoli di contrattazione; di contro, organizzazioni di medie o grandi dimensioni che associano oltre 10mila iscritti in comparti di rilevanti dimensioni potrebbero non ottenere il requisito della rappresentatività.
Passando quindi dall'analisi globale a quella di comparto, **numerose sono le novità** rispetto al precedente accertamento Aran sulle organizzazioni sindacali rappresentative.
Occorre, in primo luogo, osservare che, con l'accertamento in esame, si è preso atto del **cambio di denominazione** di Rdb Pi in Usb Pi, della confluenza di Flp e Fialp Cisal in Filp nonché della **nascita** di Uil Rua, nuova categoria della Uil che opera nei settori Ricerca, Università e Afam.
Nei comparti, **confermano la loro rappresentatività** le confederazioni Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cse ed Usae. A queste si aggiungono Usb che, di fatto, succede a Rdb, Ugl alla quale sono affiliate due organizzazioni sindacali rappresentative (Ugl Pcm nel comparto Pcm e Federazione nazionale Ugl Intesa Fp nel comparto Ministeri) e Cgu-Cisal, nuovo soggetto confederale presente in ben 6 comparti.

Le elezioni delle Rsu hanno dimostrato che la posta in gioco alta e va ben oltre il significato del voto in s

Con riguardo alle organizzazioni, **stabile risulta il comparto della Scuola**; invece, nei comparti Pcm, Agenzie fiscali, Epn ed Università si modificano i soggetti ammessi a parità di numero di organizzazioni. In particolare nel comparto Pcm è nuovamente rappresentativa la Fp Cgil, mentre la Uil PA non raggiunge il 5%.
Si segnalano poi comparti in cui si è registrato un **aumento dei soggetti che hanno raggiunto la soglia del 5%**: nel comparto Regioni-autonomie locali, diventa rappresentativo Csa Regioni e autonomie locali; nella Sanità fa il suo ingresso Nursind; nella Ricerca, Usi Rbd Ricerca si è diviso in due soggetti, Usi Ricerca e Usb PI, entrambi rappresentativi.
Per quanto attiene alle **Aree dirigenziali**, restano invariate le Confederazioni ammesse agli accordi quadro (Cgil, Cisl, Uil, Confsal, Cida, Cosmed e Confedir-Mit) alle quali si aggiungono Fassid (Area III, Sanità - dirigenza Spta), organizzazione nella quale sono confluiti Aupi e Sinafo, due sindacati precedentemente rappresentativi e Anmi Assomed Sivemp Fpm (Aree I e VI), nuovo soggetto sindacale nato dalla fusione di Anmi Inail, Assomed Sivemp e Fpm.
Si segnala, poi, l'**Area IV** (Sanità - dirigenza medico-veterinaria) che si caratterizza come il settore con il maggior numero di organizzazioni sindacali ammesse. Infatti, con la Uil nuovamente rappresentativa, sono ben 10 i sindacati presenti in tale area.

Rappresentanza e rappresentativit sindacale

Le elezioni di marzo delle Rsu, oltre a rappresentare la "*massima espressione democratica nei luoghi di lavoro* o *un misuratore della rappresentatività sindacale*", hanno dimostrato come la **posta in gioco** sia **alta** e vada oltre il significato del voto in sé. Esse infatti sono la manifestazione della volontà dei lavoratori di cercare gli spazi e le sedi per il **confronto sindacale** e di marcare una presenza visibile che convinca di tale necessità ed opportunità, soprattutto in

un momento, quale quello attuale, particolarmente difficile in cui la crescita del Paese ha bisogno di energie simbiotiche.
Nella consapevolezza che sono soprattutto i periodi difficili che hanno bisogno della presenza sindacale per non avallare l'impressione o il progetto che se ne possa fare a meno.
Dal risultato di queste elezioni dipendono dunque non solo alleanze e destini futuri della contrattazione ma anche tutti quei **processi di rinnovamento**, di riforma avviati e ancora da avviare, tra misure finanziarie troppo restrittive, in tutta la pubblica amministrazione.
Il concetto di '*rappresentatività*', come è noto, si sviluppa come rafforzativo di quello di rappresentanza: mentre la **rappresentanza** si esprime nel **rapporto associativo** che lega il singolo alla propria associazione di appartenenza (e in ragione del quale l'associazione opera in nome e per conto del rappresentato), la **rappresentatività** è anche la **capacità** (politico-sindacale) **dell'associazione di essere interprete e portatrice di interessi più ampi ed estesi** rispetto a quelli della propria sfera associativa. Si tratta di un concetto che nella regolamentazione legislativa si è trasformato in un requisito che l'ordinamento richiede per attribuire ai sindacati rappresentativi funzioni particolari, anche di integrazione, deroga, sostituzione di norme legislative; un criterio esistente in tutti i Paesi europei e che è utilizzato anche in ambito comunitario dalla Commissione per identificare le organizzazioni sindacali e datoriali che devono essere consultate a norma del Trattato e che possono dar vita ad un dialogo sociale che porti a definire il contenuto di decisioni assunte dalle istituzioni comunitarie.
Come da più parti affermato, le regole sulla rappresentatività nel **settore pubblico** sono, forse, uno degli aspetti meglio riusciti delle riforme attuate nella seconda metà degli anni Novanta: un'intelaiatura che ha consentito alla contrattazione collettiva di reggere fino ai nostri giorni. Nemmeno il Dlgs n. 150/2009, e le norme successive, hanno comportato, nello specifico ambito, modifiche del panorama normativo preesistente.
Tuttavia, in una fase di incertezza normativa dovuta alla prima applicazione della nuova disciplina sul lavoro pubblico, accentuata dal blocco della contrattazione collettiva disposta dall'art. 9 della legge n. 122/2010 che ha prolungato la fase transitoria tracciata dall'art. 65 del Dlgs n. 150/2009 sino alla fine della moratoria e, di conseguenza, il rapporto di sistema che avrebbero dovuto svolgere, nella transazione, i due livelli di contrattazione e la legge, l'attuazione delle **novità introdotte dal Dlgs n. 150/2009** rischiava di svilupparsi con modalità che più che favorire il lineare e fisiologico aggiornamento delle regole avrebbero esasperato le relazioni sindacali in molte amministrazioni.

Per costruire qualcosa di buono per lavoratori e cittadini serve tornare a fare buona politica e buon sindacato

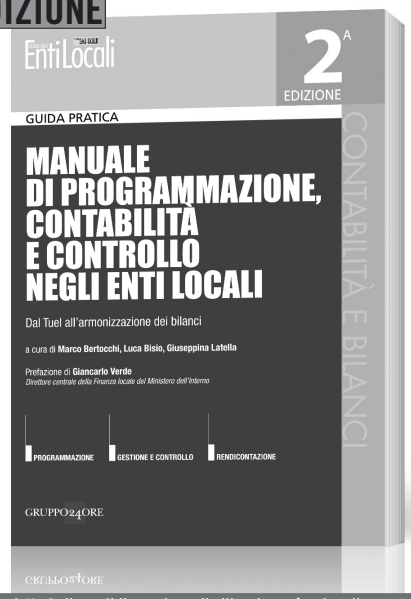
In alcuni casi si è cercato di scongiurare o arginare le tensioni sociali con proposte di legge finalizzate, nel contempo, anche ad arginare l'azione sindacale.
Per far fronte a tale stato di cose, dall'entrata in vigore del Dlgs n. 150/2009 ad oggi, sono state firmate **diverse intese politiche per ribadire che lo spazio negoziale** non poteva e **non può essere ridimensionato** e che anzi è proprio attraverso la contrattazione che si possono perseguire obiettivi di equilibrio finanziario e di tutela del lavoro. In particolare, l'Intesa del 30 aprile 2009, che ha attuato nel settore pubblico l'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, mira a costruire un **nuovo modello di relazioni sindacali** e a rafforzare il secondo livello di contrattazione nella fase tra l'approvazione della legge delega n. 15/2009 e l'approvazione del Dlgs n. 150/2009, proprio mentre più acute erano le polemiche antisindacali e l'attacco al lavoro pubblico.
Con l'Intesa del 4 febbraio 2011, proprio mentre si credeva di celebrare la scomparsa del sindacalismo, si è cercato di colmare il vuoto che si era creato dopo la moratoria del Dl n. 78/2010 e rilanciare la necessità del contratto collettivo nazionale per costruire nuove relazioni sindacali, impegnando le parti a **stipulare un nuovo Ccnq nel pubblico impiego** che, tra le altre previsioni, ponga le basi del raccordo tra elezioni ai fini della rappresentanza ed elezioni ai fini della contrattazione.
E questo soprattutto dopo che la distinzione di fasi e funzioni è stata affermata nel parere della prima sezione del Consiglio di Stato n. 551 del 3 febbraio 2011, nel quale si chiariva che la mancata definizione dei nuovi comparti non poteva prorogare oltre un tempo ragionevolmente li-

Xsm1B download.php http://webmail.adapt.it/src/download.php?startMessage=1&pa...

mitato le elezioni delle Rsu, in quanto il diritto alla rappresentanza sindacale e la verifica della rappresentatività sono diritti costituzionalmente protetti.
In attesa del Ccnq di definizione dei comparti e delle aree dirigenziali di contrattazione che consentirà pure all'Aran di procedere all'accertamento definitivo della rappresentatività sindacale per il triennio 2013-2015, con la firma dell'Intesa dell'11 maggio 2012 viene ribadita la **centralità della contrattazione collettiva e delle Rsu**, pur nella ripartizione tra legge e contratto, prevedendo il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nei processi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni imposti dalle manovre finanziarie approvate negli ultimi anni, nelle politiche della *spending review*, nei processi di miglioramento ed innovazione nonché nel sistema premiante e incentivante di livello integrativo.
L'ultima tornata contrattuale dimostra dunque che le elezioni delle Rsu e la definizione dei comparti **non** si pongono **necessariamente** in un **rapporto consequenziale**. Se è vero che per misurare la rappresentatività dei sindacati nazionali serve il dato elettorale fornito dalle elezioni nell'ambito dei nuovi comparti, è altrettanto vero che le Rsu sono istanze di rappresentanza dei lavoratori che devono essere rinnovate anche a prescindere dai tempi necessari per la definizione dei nuovi comparti.
La vera esigenza è quella di costituire all'interno dei posti di lavoro forme di rappresentanza sindacale dotate di tutte le necessarie prerogative per prendere **saldamente in mano gli strumenti di partecipazione e innovazione** che il nuovo modello contrattuale fornisce con la contrattazione di secondo livello, e usarli in modo da coniugare - e non già contrapporre - le istanze della persona-lavoratore con quelle della produttività e della competitività del sistema-Paese.
Perché ogni periodo ha una ragione per il **confronto sindacale**, qualunque momento storico ha bisogno di **coesione sociale e** di **condivisione delle soluzioni**: quelli favorevoli per condividere i vantaggi, quelli meno positivi per condividere consapevolezza e responsabilità.
In entrambi i casi per **progettare il futuro**. L'esperienza insegna che dopo la sbornia elettorale di chi ha vinto e la delusione di chi ha perso **occorrerà tornare a fare tanto buona politica quanto buon sindacato** se si vorrà davvero costruire qualcosa di buono per i lavoratori pubblici e i cittadini. ●

I MANUALI DI GUIDA AGLI ENTI LOCALI

NUOVA EDIZIONE



MANUALE DI PROGRAMMAZIONE, CONTABILITÀ E CONTROLLO NEGLI ENTI LOCALI

a cura di M. Bertocchi, L. Bisio, G. Latella

L'opera analizza il sistema di bilancio degli enti locali alla luce delle disposizioni contenute nel Tuel e nei principi contabili definiti dall'Osservatorio, con un approccio diretto a valorizzarne la funzione di supporto ai processi decisionali e alle relazioni tra l'ente locale e i propri portatori di interessi, nel quadro complessivo dei processi di riforma in atto (Federalismo fiscale, Riforma Brunetta, armonizzazione dei conti pubblici).
Il manuale focalizza la propria attenzione sull'ordinamento vigente, recependo gli aggiornamenti più recenti introdotti dai principi contabili su tematiche di rilievo.
Con l'aiuto di esempi, schemi, tabelle sinottiche e la presentazione di alcuni casi pratici **vengono affrontati i temi della programmazione, della gestione finanziaria, del controllo e della rendicontazione.**

Pagg. 696 – € 79,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.
Trova quella più vicina all'indirizzo www.librerie.ilsole24ore.com
GRUPPO24ORE

4 di 4 21/03/13 13:47