

POLITICAL POSITION PAPER

TITOLO <i>Usa un titolo che Indica chiaramente l'argomento o la questione trattata.</i>	La rappresentanza sindacale aziendale nel contesto della contrattazione decentrata e del salario minimo legale.
KEYWORDS <i>Elenca le parole chiave (3-5) che meglio riflettono il contenuto della proposta</i>	Decentramento della contrattazione collettiva, riforma rsu, elezioni, rappresentatività, democraticità, indipendenza dal datore di lavoro e dal sindacato nazionale.
EXECUTIVE SUMMARY <i>Riassumi in massimo 10 righe la proposta politica, evidenziando <u>cosa</u> viene proposto, <u>perché</u>, e <u>come</u> realizzarlo.</i>	In precedenti position paper, si è immaginato il passaggio: - da un sistema di contrattazione collettiva accentrato, che verte su un unico contratto collettivo applicabile a ciascuna categoria all'interno dell'intero territorio nazionale; - ad un sistema di contrattazione collettiva decentrato, che verte sul contratto aziendale o, finanche, sul contratto della specifica figura professionale all'interno dell'azienda. E ciò, in estrema sintesi, al fine di assicurare una migliore correlazione tra salario e produttività. Con il passaggio da un sistema di contrattazione collettiva fondato sul contratto collettivo nazionale di categoria ad un modello basato sulla contrattazione a livello di singola impresa o di specifica figura professionale all'interno della singola impresa, si rende però necessaria una regolamentazione nuova della rappresentanza sindacale in azienda e dell'efficacia della sua contrattazione. La rappresentanza sindacale in azienda acquista nel nuovo sistema un ruolo fondamentale. È la rappresentanza sindacale dell'unità produttiva (e.g. stabilimento dell'azienda Rossi a Caltanissetta) o della figura professionale dell'unità produttiva (e.g. gli impiegati tecnici dell'azienda Rossi a Caltanissetta) che, quantomeno prioritariamente, negozia i minimi tabellari e definisce le modalità e le condizioni di lavoro. Ciò, si assume, nel rispetto del salario minimo legale proposto in precedenti position paper. È essenziale che la rappresentanza sindacale in azienda sia realmente voluta dai lavoratori, rispecchi in modo autentico e fedele la volontà attuale dei lavoratori, sia autonoma ed indipendente da eventuali influenze esterne, incluse quelle del datore di lavoro e del sindacato nazionale, sia eletta in modo democratico nell'ambito di un processo elettorale verificato. Così come è essenziale che la sua contrattazione sia sempre sovraordinata rispetto alle altre forme di contrattazione territoriale. A questo fine, in questo position paper, si teorizza una ipotesi di strutturazione della rappresentanza sindacale aziendale sul modello americano. Il modello americano è preso qui a riferimento in quanto è l'archetipo del modello decentrato, fondato essenzialmente sul contratto collettivo della singola impresa e

	finanche delle sue articolazioni interne. E' il modello che meglio riesce a mettere in correlazione produttività e salario.
CONTESTO <i>Fornisci una breve panoramica dell'argomento, spiegando perché è rilevante e qual è l'attuale stato delle cose</i>	La rappresentanza sindacale aziendale attualmente esistente e l'efficacia della sua contrattazione, delineata nelle intese tra i sindacati nazionali e nella prassi, presenta una serie di criticità: - Inidoneità dei contratti collettivi aziendali a derogare i contratti collettivi nazionali. Il contratto aziendale non può, salvo eccezioni, derogare in peius quello nazionale. Ciò rappresenta una notevole rigidità che fa da significativo ostacolo alla convergenza tra produttività e salario; - Rappresentanza e contrattazione per intera unità produttiva e non per singole figure professionali in essa. Il sistema attuale porta all'istituzione di una rsu ed all'adozione di un contratto aziendale che coinvolge e si applica quantomeno all'intera unità produttiva e non può, invece, limitarsi ad una singola figura professionale in essa operante. È una ulteriore rigidità che ostacola l'incontro tra produttività e salario; - È assente una base legale formale di elezione. Il meccanismo di elezione della rsu non è disciplinato dalla legge, ma si basa su accordi interconfederali tra i sindacati nazionali maggiormente rappresentativi. Questo rende il processo privo di una regolazione giuridica certa. Stesso discorso vale anche per l'efficacia giuridica della contrattazione che promana dalla rsu. E' anch'essa incerta; - La sindacalizzazione è imposta al datore di lavoro anche se è presente un solo iscritto al sindacato in azienda. Ciascun sindacato che abbia anche un solo iscritto in azienda può richiedere che si celebri l'elezione della rsu in un luogo di lavoro a prescindere dalla effettiva sindacalizzazione dei dipendenti dell'unità produttiva. La rsu così costituita diventa l'interlocutore istituzionale del datore di lavoro ed acquista le prerogative di legge anche se gode di una rappresentatività ristretta in azienda; - L'accesso alle candidature è limitato. Solo gli iscritti ai sindacati nazionali firmatari degli accordi applicati in azienda possono candidarsi alla rsu o, quantomeno, tale facoltà è per gli altri lavoratori difficile da percorrere. Questo in sostanza esclude i lavoratori non affiliati o quelli iscritti a sindacati minoritari, riducendo la pluralità e la possibilità di rappresentare tutte le istanze presenti in azienda; - È preservata l'influenza del sindacato nazionale. Poiché le rsu dipendono organizzativamente dai sindacati nazionali, spesso seguono le direttive delle strutture territoriali e nazionali, anche quando queste potrebbero

	non coincidere con gli interessi specifici dei lavoratori dell'azienda. Ciò potrebbe creare un potenziale conflitto tra le necessità locali e le politiche generali del sindacato; - Manca un sistema di controllo pubblico super partes. Il processo elettorale non è supervisionato da un'autorità pubblica indipendente, e ciò riduce la credibilità dell'organismo. Non esiste un meccanismo pubblico per verificare che l'elezione avvenga in modo equo, senza interferenze, e che tutti i lavoratori abbiano pari opportunità di partecipare; - Manca un meccanismo di disconoscimento della base. La rappresentanza resta in carica per l'intero suo mandato anche se non ha più il consenso della base che lo ha eletto. I lavoratori non possono chiedere una nuova elezione se sono scontenti del suo operato.
POSIZIONE ▪ <i>Dichiarazione della posizione: Esprimi chiaramente la tua posizione sull'argomento.</i> ▪ <i>Importanza: Spiega perché questa posizione è importante e quali sono le sue implicazioni politiche.</i>	Un modello ispiratore per riformare la rappresentanza sindacale aziendale è quello statunitense. Negli Stati Uniti, la rappresentanza sindacale in azienda viene nominata tramite un processo di elezione regolato dalla legge dello Stato e supervisionato da una autorità pubblica imparziale. La contrattazione che ne scaturisce ha efficacia vincolante e costituisce una fonte sovraordinata ad ogni altra forma di contrattazione. Le principali caratteristiche del modello sono le seguenti: - Sovraordinazione del contratto aziendale. Il contratto aziendale prevale su qualunque altra forma di contrattazione collettiva, sia in melius che in pejus; - Applicazione a singole figure professionali all'interno dell'unità produttiva piuttosto che all'intera unità produttiva. È possibile istituire una rappresentanza e negoziare contratti destinati unicamente a singole figure professionali con interessi in comune in azienda piuttosto che ad un'intera unità produttiva. È un importante elemento di flessibilità, in quanto le differenti figure professionali in azienda potrebbero avere differenti livelli di produttività; - Disciplina legale del processo elettorale. Il sistema di elezione è regolato dalla legge, con norme chiare che stabiliscono lo svolgimento delle elezioni, i requisiti per le candidature e le modalità di verifica; - Avvio del processo elettorale su iniziativa di una percentuale significativa e rappresentativa di lavoratori. Il processo elettorale viene avviato su richiesta di un gruppo di lavoratori. La richiesta deve essere supportata da una percentuale significativa dei lavoratori addetti all'unità produttiva o una sua articolazione, i quali firmano una petizione che manifesta tale loro intenzione. In questo modo, il datore di lavoro non è soggetto a pretese che provengono da un numero limitato e non rappresentativo di lavoratori;

	- Elezioni libere e segrete. Una volta verificata la validità della petizione, l'autorità pubblica preposta organizza un'elezione. Tutti i lavoratori dell'azienda possono candidarsi e votare, anche se non affiliati a sindacati nazionali. Essi partecipano ad una votazione segreta in cui possono scegliere se istituire o meno una rappresentanza sindacale e possono eleggere i lavoratori che hanno presentato la propria candidatura. Se la maggioranza dei lavoratori vota contro l'istituzione della rappresentanza sindacale aziendale, essa non viene costituita. In questo modo, si ha la certezza che la rappresentanza sindacale sia effettivamente voluta dalla maggioranza dei lavoratori in azienda e non sia il frutto di una volontà minoritaria; - Supervisione esterna ed imparzialità. Il processo elettorale è gestito da un'autorità indipendente che garantisce l'imparzialità e la verificabilità dei risultati, prevenendo interferenze o pressioni da parte dell'azienda o di organizzazioni sindacali esterne; - Riconoscimento del candidato vincitore come unico interlocutore istituzionale. Se la maggioranza dei voti validi è a favore della rappresentanza sindacale, il candidato che ottiene la maggioranza dei voti viene riconosciuto ufficialmente come rappresentante esclusivo dei lavoratori per le contrattazioni collettive. Il rappresentante eletto diventa l'unico soggetto autorizzato a negoziare i contratti aziendali con la direzione. La legge disciplina le modalità di tale negoziazione e pone in capo alle parti l'obbligo di negoziare in buona fede; - Temporaneità del mandato e disconoscimento. La rappresentanza aziendale ha un mandato a termine, con la possibilità di rielezione tramite il medesimo processo democratico, per mantenere viva e costante la rispondenza alla volontà dei lavoratori. Inoltre, ove l'elezione abbia avuto esito negativo, occorre attendere il decorso di un certo tempo per esperire una nuova competizione elettorale. Ancora, sono previsti meccanismi di "decertificazione" ove la base dei lavoratori non si senta più rappresentata in corso di mandato.
PROPOSTA <i>Illustra nel dettaglio le azioni concrete e specifiche che proponi di intraprendere in base alla tua posizione. Questa parte è il cuore del documento.</i>	La proposta è quella di istituire una rappresentanza sindacale aziendale sul modello americano con le caratteristiche viste sopra. Quanto al periodo di transizione, si potrebbe prevedere la trasformazione delle attuali rsu in sindacati della propria unità produttiva qualora fossero presenti requisiti minimi di rappresentanza (ad es. 5% dei lavoratori, la soglia al momento in vigore per fare contrattazione con l'ARAN, l'autorità per la contrattazione nel pubblico impiego). I neonati sindacati aziendali potrebbero confederarsi a livello territoriale per perseguire la contrattazione anche a livello regionale e nazionale, ferma la prevalenza del contratto aziendale. I contratti negoziati da queste neonate sigle continuerebbero ad essere depositati al CNEL, dove verrebbero anche conservati i dati sulla rappresentanza e sui i risultati delle elezioni.
ARGOMENTAZIONI <i>Supporta la tua posizione con ragioni solide</i>	Un modello di questo tipo garantisce serietà, autonomia ed indipendenza, oltre che una solida rappresentatività democratica.

▪ <i>Argomento 1: Presenta il primo argomento a sostegno della tua posizione. Spiega i benefici e fornisci dati, esempi o citazioni che supportano il tuo punto di vista.</i> ▪ <i>Argomento 2: Presenta il secondo argomento, seguendo la stessa struttura.</i> ▪ <i>Argomento 3: Continua con ulteriori argomentazioni, se necessario.</i>	Adottare un sistema di rappresentanza aziendale basato su questi principi consente di: - Mettere perfettamente in correlazione produttività e salario. Ogni figura professionale all'interno di una specifica azienda avrà il suo contratto collettivo che riflette esattamente il suo livello di produttività; - Stipulare contratti collettivi calati sulle esigenze della specifica figura professionale operante all'interno dell'unità produttiva, così che l'accordo rifletta in modo esatto il livello di produttività delle persone cui esso va ad applicarsi; - Garantire che la rappresentanza sindacale rifletta genuinamente la volontà dei lavoratori della specifica unità produttiva o anche solo di una specifica figura professionale all'interno dell'unità produttiva; - Assicurare la massima pluralità di voci e la più ampia rappresentanza di interessi; - Impedire ai sindacati nazionali o a singoli lavoratori di imporre la sindacalizzazione dei luoghi di lavoro quando l'esigenza non è avvertita dalla maggioranza del personale; - Evitare influenze indebite da parte del datore di lavoro; - Rendere indipendente la rappresentanza aziendale dai sindacati nazionali; - Favorire la trasparenza e la credibilità del processo di elezione, rafforzando la fiducia dei lavoratori nel sistema; - Istituire un interlocutore credibile, forte del consenso attuale della maggioranza dei lavoratori, che ben conosce le esigenze specifiche dell'azienda o categoria di lavoratori in azienda. La rappresentanza aziendale, libera da vincoli con i sindacati nazionali, può concentrarsi sulle esigenze specifiche dei lavoratori dell'azienda o della figura professionale in essa operante, senza dover necessariamente seguire direttive generali che potrebbero risultare inadatte alle specificità dell'unità produttiva o della figura professionale in essa operante.
CONTRO-ARGOMENTAZIONI <i>Anticipa obiezioni e rispondi in modo efficace</i> ▪ <i>Controargomentazione 1: Identifica una possibile obiezione alla tua posizione e rispondi con contro-argomentazioni solide.</i> ▪ <i>Controargomentazione 2: Ripeti per altre obiezioni comuni.</i>	Potrebbe essere eccepita l'invasione della sfera della libertà sindacale. I sindacati sono storicamente refrattari a leggi che regolamentano l'attività sindacale e preferiscono invece autoregolarsi. Potrebbe, inoltre, essere censurata la possibilità della maggioranza dei lavoratori di reprimere le istanze di tutela sindacale avanzate dalle minoranze. Potrebbe, infine, essere contestato l'indebolimento della prerogative sindacali costituzionalmente garantite. Sono tutte eccezioni da meditare in modo accurato in una analisi più approfondita di questa prima bozza.

CONCLUSIONE <i>Ribadisci brevemente i punti principali della tua proposta e i benefici che ne deriverebbero per il Sistema Paese</i>	Nel passaggio al nuovo sistema fondato sul contratto aziendale, va costituito un interlocutore forte per il datore di lavoro. Esso dovrebbe essere realmente voluto dai lavoratori addetti all'unità produttiva o da una specifica figura professionale presente all'interno dell'unità produttiva, rispecchiare in modo autentico e fedele la volontà attuale di tali lavoratori, essere autonomo ed indipendente da eventuali influenze esterne, incluse quelle del datore di lavoro e del sindacato nazionale, ed essere eletto in modo democratico nell'ambito di un processo elettorale verificato. La sua contrattazione dovrebbe sempre prevalere su ogni altra forma di contrattazione territoriale. Il modello preso a riferimento a questo fine è quello americano, modello che fa da archetipo di decentralizzazione e che meglio assicura la flessibilità necessaria a realizzare l'incontro tra produttività e salario.
MINISTERI DI RIFERIMENTO <i>Elenca il o i ministeri sotto i quali ricadrebbe per competenza per la proposta</i>	1) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2) Ministero dell'Economia e delle Finanze
BUDGET <i>Se possibile, indica la più realistica stima di budget per realizzare la proposta, basandoti su riferimenti oggettivi e spiegando come è stata calcolata</i>	Costo dell'istituzione dell'autorità indipendente che gestisce il processo elettorale. Riteniamo che questi obblighi possano comunque essere assorbiti o dal CNEL o dall'Ispettorato nazionale del lavoro in ragione delle rispettive attribuzioni nel quadro istituzionale vigente.
FONTI E RIFERIMENTI <i>Elenca tutte le fonti utilizzate per supportare le tue argomentazioni, seguendo uno stile di citazione appropriato.</i>	I tratti essenziali del sistema americano si sono ricavati da: - la lettura dei contenuti divulgativi del sito internet del National Labor Relations Board americano; - la lettura della monografia di Zubin, Il modello di relazioni industriali statunitense, Edizioni Università di Trieste, 2023; - la lettura dell'articolo Rossi, Recenti tendenze della contrattazione collettiva statunitense, in Variazioni su temi di diritto del lavoro, 2020, 1351 ss. Di queste fonti è stata fatta una lettura unicamente per enucleare i principi cardine del sistema americano, che si spera di non avere frainteso e che si sono sopra molto semplificati. Se l'impostazione fosse condivisa, occorre continuare lo studio, verificare questi contenuti preliminari ed integrare con fonti ulteriori.

PERCORSO CONDIVISO PER LA REDAZIONE POSITION PAPER POLITICO

In considerazione della complessità del documento e della suddivisione dei Gruppi Tematici in Sottogruppi, si propongono alcune aree di attenzione che mirano a sostenere una struttura organizzata a favore del processo creativo, garantendo al contempo un ambiente di lavoro inclusivo, dove ogni membro possa esprimere il proprio contributo.

Assegnazione dei Sottogruppi di Lavoro

- Ogni Sottogruppo, identificato in base a competenze e aree di interesse, sarà responsabile di una specifica area tematica del Gruppo riducendo così il rischio di sovrapposizioni.
- È consigliabile designare un coordinatore per ogni Sottogruppo, che si occuperà di aggiornare il coordinatore del Gruppo principale sull'avanzamento delle attività.
- All'interno del Gruppo definire una tabella di marcia condivisa che garantisca che ogni parte del documento venga sviluppata entro i tempi previsti.
- Il Coordinatore del Gruppo garantirà il coordinamento costante tra i Sottogruppi, secondo le modalità e strumenti preferiti, minimizzando le sovrapposizioni.

Discussione e Valorizzare l'Esperienza dei Partecipanti

- È importante creare un ambiente di lavoro inclusivo che incoraggi la partecipazione attiva di tutti i membri e valorizzi l'esperienza e le competenze specifiche di ciascun partecipante, a sostegno di un processo di creazione inclusivo e collaborativo che porti ad un documento più ricco e rappresentativo della diversità di idee e competenze del gruppo.
- Va garantita a tutti la possibilità di esprimere le proprie idee e contributi, con particolare attenzione a coloro che potrebbero essere meno inclini a intervenire, utilizzando l'esperienza e le competenze dei partecipanti per rafforzare le argomentazioni e assicurando che ogni membro senta il proprio contributo apprezzato e riconosciuto.

Uso di Fonti Accreditate

- Garantire che tutte le argomentazioni e i dati presentati nei *Position Papers* siano supportati da fonti affidabili e verificabili, rafforzando la credibilità e l'impatto della proposta.

Riservatezza

- Mantenere la massima riservatezza riguardo ai contenuti sviluppati fino ad ora e a quelli che verranno elaborati nelle prossime fasi è fondamentale per garantire che le nostre proposte politiche, ancora in fase di definizione, possano essere finalizzate senza l'influenza di fattori esterni che potrebbero compromettere l'efficacia della nostra strategia o esporre prematuramente le nostre posizioni politiche.
- *Coerenza nella comunicazione.* Prima di presentare pubblicamente i *Position Papers* è essenziale che ogni proposta venga discussa internamente e affinata in base ai contributi di tutti i membri. Condividere informazioni all'esterno durante questa fase preliminare potrebbe generare interpretazioni non allineate o incomprensioni sulla nostra posizione politica.
- *Protezione della strategia politica.* La diffusione anticipata dei contenuti potrebbe esporre la nostra strategia a controparti politiche, media o altri soggetti esterni. Questo rischierebbe di vanificare il nostro lavoro, permettendo ad altre organizzazioni di anticipare o modificare le loro azioni in risposta alle nostre proposte.
- *Tutela della credibilità dell'associazione.* Una gestione responsabile e riservata delle informazioni rafforza la nostra credibilità come organizzazione seria e preparata. È cruciale presentare proposte mature, ben studiate e pienamente sostenute da tutti i membri, evitando che opinioni o bozze premature diventino di pubblico dominio.