



COSA SONO LE R.S.U. - RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE



Roma, 05/11/2007

PREMESSA

Questo breve testo non ha la pretesa di spiegare compiutamente il tema, bensì di fornire alcune risposte alle frequenti domande poste dai lavoratori.

A breve siamo chiamati a partecipare, attraverso l'espressione del voto, all'elezione dei

Rappresentanti Sindacali nelle **Rappresentanze Sindacali Unitarie**.

E' utile qualche sintetico approfondimento per conoscere, con maggior chiarezza, cosa sono le R.S.U. e i compiti che le sono assegnati.

Questo può contribuire alla migliore consapevolezza del significato del proprio voto e soprattutto a migliorare la partecipazione dei lavoratori alle vicende che più li riguardano dal punto di vista contrattuale e normativo nell'ambito della sede di servizio.

Si può affermare che le R.S.U., essendo un "*organismo sindacale collegiale*", rappresenta un interlocutore ed un interprete delle istanze dei lavoratori sul posto di lavoro.

Questo strumento consente loro di avere modi di partecipazione alle vicende legate al rapporto di lavoro ed integrare l'attività svolta dalle singole organizzazioni sindacali.

La loro introduzione non è stata certo intesa per eliminare o sostituire la presenza organizzata del sindacato.

Il ruolo sindacale, infatti, non può essere garantito dalla sola *Rappresentanza Sindacale Unitaria*, questo per una corposa e fondata serie di motivazioni.

Si può citare, solo a semplice esempio, che un'associazione sindacale, pur avendo degli iscritti, potrebbe non essere rappresentata all'interno della R.S.U. e ciò in conseguenza dell'esito della consultazione elettorale.

I ruoli delle R.S.U. e quelli delle organizzazioni sindacali sono diversi, questi ruoli sono però complementari e possono talvolta coincidere.

Allo stesso modo le varie tematiche o posizioni espresse dalle diverse organizzazioni sindacali trovano ingresso nel dibattito e nel confronto interno nella R.S.U..

La stessa rimane comunque autonoma ed opera in tal senso.

In base alla normativa di legge, agli accordi ed ai regolamenti, la R.S.U. svolge i compiti di

contrattazione decentrata di sede con la controparte pubblica, ovvero l'Amministrazione rappresentata dalla Dirigenza.

Svolge quindi una stretta attività di relazione con i tutti i lavoratori, che rappresenta indistintamente, attraverso la consultazione e l'informazione.

L'organismo sindacale invece, assolve oltre tali compiti, anche quelli propri, ben più ampi ed esclusivi della sua natura.

Molti lavoratori si chiedono cosa differenzia la *Delega al Sindacato* dall'*Elezione dei Rappresentanti nella Rsu*, così come domandano cosa differenzia un *Rappresentante Sindacale Unitario* da un *Delegato Sindacale*.

La *Delega sindacale* (l'iscrizione) rappresenta un "*rapporto fiduciario tra il lavoratore e l'Organizzazione Sindacale*" alla quale decide liberamente di aderire, poiché ne condivide i contenuti e le pratiche, al fine della sua ampia rappresentanza e tutela .

Il *Delegato Sindacale* quindi, rappresenta l'Organizzazione Sindacale nel suo complesso, ne condivide sostanzialmente ed in modo inequivocabile i contenuti, il progetto e la prassi.

Il *voto elettivo per le RSU* rappresenta invece una *delega alla rappresentanza collettiva*, attraverso l'espressione elettorale del voto, tesa ad una partecipazione di tutti i lavoratori, attraverso i membri eletti, in un ambito di azione limitato al posto di lavoro.

Il singolo *Rappresentante RSU* quindi, rappresenta collegialmente tutti i lavoratori, a seguito di un mandato elettivo e nel solo ambito di sede.

Bisogna precisare che, ovviamente, il Rappresentante della Rsu interpreta e non si distanzia dai contenuti della Lista per la quale s'è candidato.

La funzione collegiale della Rsu si esprime, verso l'esterno, con una posizione condivisa ed unica, mentre è esclusivamente nella dinamica interna che dibatte, si confronta, condivide o diverge dalle posizioni degli altri componenti.

Conseguentemente, talvolta il risultato delle decisioni è condiviso ed omogeneo, talvolta invece trova la sua soluzione nel sistema democratico dell'espressione della maggioranza.

COSA SONO LE R.S.U.

Come già accennato, quest'organismo, deve la sua istituzione sostanzialmente al fine di dare strumenti di *rappresentanza sindacale collegiale* ai lavoratori nella Contrattazione Collettiva Integrativa di posto di lavoro, con l'Amministrazione.

Le RSU sono un organismo fondato sul reciproco riconoscimento degli attori delle relazioni sindacali e sulla regolamentazione delle procedure.

In questo modello d'organismo sindacale si è voluto affermare, in un certo modo, la prevalenza del concetto di sindacato inteso come "*associazione di rappresentanti eletti*", rispetto a quello di sindacato inteso quale "*organizzazione dei lavoratori iscritti*"

Come già detto le R.S.U. sono un organo di natura elettiva, con il metodo proporzionale, tra liste concorrenti, cui partecipano le Organizzazioni Sindacali presentando propri candidati.

Le elezioni per la costituzione delle R.S.U. assumono un particolare rilievo, in quanto i risultati elettorali *concorrono a determinare la rappresentatività* delle diverse organizzazioni sindacali.

Infatti, in base all'attuale legge, sono ammesse alla *contrattazione collettiva nazionale* le sole organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area un livello di rappresentatività espressa dal *dato associativo* (il numero degli iscritti a quell'organizzazione sindacale), ed il *dato elettivo* (quello derivato appunto dal risultato nelle votazioni delle R.S.U.).

La sua caratteristica di natura elettiva, di rappresentanza generale, proprio il fatto di essere legittimata dal voto diretto ed immediato espresso da tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti alle organizzazioni sindacali, conferisce alla R.S.U. la capacità di rappresentare tutti i lavoratori occupati in un certo comparto, area o sede di lavoro.

Le R.S.U. sono un organo di tipo pluralistico, in quanto sono aperte alla rappresentanza di tutte le associazioni costituite in sindacato presenti nell'ambito lavorativo ed anche perché promuove, attraverso l'elezione diretta, un'adeguata composizione della rappresentanza.

Infine, esercita tanto i poteri di contrattazione che quelli di consultazione e partecipazione di tutti gli interessati alla vita lavorativa, ai temi che riguardano i lavoratori dal punto di vista contrattuale, ma anche dai temi complessivi che coinvolgono i lavoratori nel loro rapporto di lavoro.

Il numero dei componenti eletti varia in funzione del numero dei dipendenti occupati nella amministrazione in cui è sede la R.S.U..

Nel caso di un Tribunale, la sua attività si riferisce alle Sezioni Distaccate, inclusi tutti gli Unep, gli Uffici del Giudice di Pace, gli uffici di sorveglianza ove presenti.

Il numero dei seggi è ripartito con un criterio proporzionale ai voti ottenuti dalle singole liste concorrenti e quindi ai voti di preferenza espressi per i candidati.

I componenti, i *Rappresentanti Sindacali Unitari*, rivestono lo status giuridico di Dirigente Sindacale, ai sensi della L. n° 300/70.

Le R.S.U. restano in carica per un periodo di tre anni, allo scadere dei quali, essendo esclusa la proroga, si procede al loro rinnovo con nuove elezioni.

L'autonomia delle R.S.U. è tutelata. L'Amministrazione non è tenuta, né può intervenire o esprimere pareri circa le modalità e l'attività interne e le decisioni assunte dalle R.S.U., trattandosi di atti sindacali di stretta pertinenza della stessa nel suo complesso.

Nell'ambito della sua attività e della contrattazione le R.S.U., unitamente alle Organizzazioni Sindacali di categoria, esercitano i poteri e le competenze contrattuali e

pertanto, in loro favore, sono complessivamente riconosciuti e garantiti i *diritti*, le *libertà sindacali* e le *tutele* previste dalla leggi e dalle norme.

Sono riconosciuti alle R.S.U., unitariamente intesa, tra gli altri, i *diritti di affissione* e di *uso dei locali*, nonché il diritto di *indire l'assemblea* dei lavoratori.

q Il *diritto di affissione* si riferisce all'obbligo da parte dell'amministrazione di predisporre uno spazio ove possono essere esposti comunicati, materiale informativo, pubblicazioni e testi inerenti a materiale di interesse sindacale e del lavoro.

q *l'uso dei locali* ci si riferisce al diritto di avere accesso a locali idonei a svolgere assemblee del personale.

q Infine, *il diritto di assemblea*, la possibilità di indire l'assemblea dei lavoratori. Gli stessi hanno diritto a parteciparvi per un minimo di dieci ore annue, limite che può essere elevato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

L'assemblea può essere indetta sia da parte delle R.S.U., sia da parte delle sigle sindacali, sia congiuntamente.

I COMPITI

I compiti assegnati alle R.S.U. sono di partecipazione alla Contrattazione Collettiva Integrativa. La stessa avviene con la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali rappresentative e firmatarie del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), e dell'Amministrazione.

L'art.11 del CCNL indica che il sistema di relazioni sindacali è improntato ai *principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti* ed orientato alla *prevenzione dei conflitti*.

Le R.S.U. si qualificano in quanto hanno la titolarità alla contrattazione (detta di secondo livello), anche se congiunta alle associazioni sindacali, ma, utile ribadirlo, si caratterizzano e differenziano da queste ultime per avere la rappresentanza di tutti i lavoratori occupati nell'unità lavorativa e non soltanto quella degli iscritti alle organizzazioni sindacali.

L'oggetto della contrattazione e le materie regolamentabili attraverso la contrattazione a livello periferico sono le seguenti:

1. applicazione e gestione in sede locale della disciplina che regola i sistemi di incentivazione del personale

2. applicazione e gestione dei criteri generali delle metodologie di valutazione definiti in sede di contratto di ente

3. applicazione e gestione dei criteri di ripartizione del Fondo unico per i trattamenti accessori (il FUA)

4. criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'*igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione* nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;

5. articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dall'art.19 CCNL 1995.

Si può ribadire che le R.S.U. partecipano alle trattative nella loro veste di *soggetto unitario che rappresenta i lavoratori*.

In quest'ambito, i suoi singoli componenti o le organizzazioni sindacali nella cui lista sono stati eletti non rivestono carattere rappresentativo in proprio.

Le decisioni sono assunte a maggioranza e la posizione del singolo ha rilevanza solo al suo interno ma non all'esterno.

La R.S.U. opera appunto come soggetto unitario ed esprime quindi una posizione unica.

CONCLUSIONI

Confidando di aver dato con queste brevi note un contributo utile, non rimane che esprimere il proponimento di vedere le *Rappresentanze Sindacali Unitarie* attive e vicine ai lavoratori nell'adempiere i loro compiti istituzionali.

E' insieme opportuno auspicare un interesse ed una partecipazione degli stessi lavoratori alle sue attività, interesse che serva anche da stimolo a tutti i rappresentanti eletti a svolgere il loro mandato con piena consapevolezza del ruolo al quale sono stati delegati ed altrettanto consapevole responsabilità nello svolgerlo.

Il ruolo dei lavoratori non deve terminare con l'espressione di voto, ma essere il primo passo di una delega che non prescinde dalla partecipazione.

Il ruolo degli eletti non deve terminare con la loro proclamazione, nella talvolta riduttiva sola opera di espressione della sigla sindacale della lista nella quale sono stati eletti, ma di reale attività di promozione della *Rappresentanza Sindacale Unitaria*.

NOTE

Per i riferimenti normativi, si rimanda a quanto segue:

q Per quanto riguarda le fonti, le R.S.U. furono introdotte con l'Intesa Quadro tra CGIL –

CISL – UIL dell'1.03.1991.

q Dopo tale Intesa Quadro, le stesse furono recepite dal Governo per l'Area del Pubblico Impiego con il Protocollo del 23.7.1993.

q Dal Protocollo scaturirono, nel periodo dicembre 1993 e settembre 1994, quattro accordi interconfederali per disciplinarne l'introduzione nei diversi settori produttivi e, di seguito, una serie di accordi attuativi di categoria.

q Riguardo la specifica Area del Pubblico Impiego vanno enunciati, tra le fonti, anche il Decreto Legislativo 4.11.1997, n° 396 e l'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998 tra L'ARAN e CGIL - CISL - UIL – CONFSAL – CISAL – RDB-CUB – UGL.

q Nel novembre del 1998 in tutto il Pubblico Impiego (escluso il comparto scuola) si svolsero le prime elezioni delle R.S.U..