

da appendere in bacheca

COSA PREVEDE IL TESTO UNICO FIRMATO TRA CGIL CISL UIL E CONFINDUSTRIA

CGIL



- Il Contratto Collettivo Nazionale per essere valido ed esigibile per tutte le imprese deve essere firmato dal 50%+1 delle Organizzazioni Sindacali e votato a maggioranza semplice dai lavoratori e dalle lavoratrici a cui si applica.
- Sono i lavoratori che hanno l'ultima parola, come tante volte la CGIL ha chiesto.
- Se ci sono le RSU, loro decidono come e quando far votare gli accordi aziendali, se c'è la RSA nominata dalle Organizzazioni Sindacali per l'accordo aziendale c'è un obbligo di voto.



- D'ora in poi tutti i delegati della RSU saranno eletti direttamente da lavoratori e lavoratrici, solo in proporzione ai voti raccolti da ogni lista.
- Alle RSU è assegnato il potere di fare accordi, che sono vincolanti per lavoratori e imprese.
- Votare per i delegati della CGIL in fabbrica significa far pesare di più la tua Organizzazione.



- Ogni organizzazione verrà "pesata" annualmente a livello nazionale sulla base del numero degli iscritti e dei voti ottenuti nelle elezioni delle RSU.
- CGIL CISL UIL con questa certificazione scelgono di rendere esplicito chi e quanto rappresentano nei diversi settori.



- D'ora in poi le Associazioni Imprenditoriali non potranno più scegliere con chi trattare: se un'organizzazione sindacale rappresenta il 5% a livello nazionale parteciperà di diritto alla trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale.
- Il Contratto Nazionale per essere valido deve ottenere la maggioranza semplice del voto dei lavoratori e delle lavoratrici, oltre che il 50%+1 delle Organizzazioni Sindacali.



- Il Testo Unico esclude sanzioni di qualunque genere per i singoli lavoratori.
- Il Testo Unico non limita il diritto di sciopero.
- Il Testo Unico fissa regole che dovranno essere inserite nei prossimi Contratti Nazionali sull'esigibilità degli accordi.



- Il Testo Unico dice che sono i CCNL futuri a stabilire le sanzioni che, per la prima volta, riguarderanno sia l'azienda che le Organizzazioni Sindacali e le loro rappresentanze.
- Le possibili sanzioni per il mancato rispetto degli accordi prevedono una multa per le imprese e la temporanea sospensione dei diritti sindacali contrattuali per le Organizzazioni Sindacali e le rappresentanze elette. Sono garantiti i diritti derivanti dallo Statuto dei Lavoratori.



I tanti accordi fatti, dal 23/7/93 al 28/6/2011 al 31/5/2013 fino al Testo Unico del 10/1/2014, hanno tutti contribuito a determinare che **SONO I LAVORATORI E LE LAVORATRICI CHE DECIDONO DEI LORO CONTRATTI** e che la stagione degli accordi separati può essere definitivamente superata.

- Per la **CGIL** ora è importante che:
- 1) si estendano a tutto il mondo del lavoro i principi contenuti in questi accordi;
 - 2) si proceda rapidamente a rinnovare tutte le RSU scadute;
 - 3) il Parlamento approvi una legge sulla rappresentanza che faccia proprio il principio che a decidere su accordi e contratti siano i lavoratori e le lavoratrici e che applichi l'art. 39 della Costituzione per l'estensione erga omnes dei Contratti Nazionali.