By: Ivan Cantamessi – All Rights Reserved

Carissime e carissimi,

la nostra organizzazione è in questi mesi impegnata nello svolgimento del suo XVII Congresso, il punto più alto di partecipazione, condivisione e di democrazia del nostro sindacato. Lo svolgiamo in un momento particolarmente difficile della storia del nostro Paese. Potremmo dire nella fase in cui più si avverte la mancanza di lavoro e, con essa, la perdita di senso e di futuro per milioni di persone, di nostri compagni, di donne e uomini che il lavoro lo cercano senza trovarlo, lo perdono per la chiusura della loro impresa, che, sfiduciati, neppure più credono sia possibile trovarlo. Lo teniamo in una situazione economica e sociale pesante nella quale si moltiplicano le diseguaglianze e gli attacchi ai diritti del lavoro e delle persone.

Proprio perché consapevoli di questa complessità, abbiamo provato a costruire un documento congressuale che indicasse le "Azioni", gli obiettivi, che il nostro sindacato intende raggiungere nel prossimo mandato congressuale, attribuendo fino in fondo al Congresso il suo ruolo, quello della decisione sulle scelte della CGIL e sul suo programma con due obiettivi: svolgere una discussione aperta al contributo e alle proposte degli iscritti e delle iscritte; indicare le priorità e le scelte da compiere per realizzarle.

Abbiamo scelto questa modalità provando anche a preservare gelosamente il carattere collettivo e di partecipazione che qualifica la nostra organizzazione, convinti come siamo che il confronto tra persone non possa mai essere sostituito dalla televisione o da proclami, ma che debba vivere e nutrirsi del dibattito aperto e costruttivo tra individui che condividono una storia, che sono parte di una comunità, nelle moltissime assemblee degli iscritti che si stanno già svolgendo in molti luoghi di lavoro e che sono il nostro luogo collettivo di decisione e che rendono vivo e concreto il diritto in capo a ogni iscritto di partecipare e di determinare con il proprio voto gli indirizzi e le scelte del nostro sindacato.

In questi giorni c'è chi dice che le assemblee congressuali delle iscritte e degli iscritti non possano essere il luogo dove si decide sugli Accordi in materia di democrazia e rappresentanza e sul relativo regolamento attuativo.

Questo stupisce e non poco. C'è da augurarsi che nessuno pensi ai nostri iscritti come persone incapaci di esaminare e discutere dei temi proposti insieme ai documenti congressuali, anche perché parlare di democrazia e rappresentanza significa affrontare il cuore stesso della proposta avanzata nei documenti congressuali, come dimostra la stessa premessa del documento in cui si riconosce la quasi totalità della CGIL, "Il lavoro decide il futuro", in cui si dice testualmente: "l'Accordo del 28 giugno 2011, al di là dei diversi giudizi, impegna tutta l'organizzazione e non è scindibile dall'Accordo del 31 maggio 2013. Accordo positivo frutto dell'iniziativa di tutta la CGIL, che rappresenta un significativo cambiamento nel sistema di regole e di rappresentanza per la contrattazione e su cui tutta l'organizzazione è impegnata a garantire l'esigibilità. L'applicazione di questi Accordi interconfederali e la sua estensione a tutte le controparti".

Cosa è intervenuto dalla stesura dei documenti congressuali a questi giorni? Che si sono coordinati i due Accordi con il regolamento applicativo (che si è finalmente riusciti a definire) in un Testo Unico definendo cosi l'esigibilità delle regole convenute negli Accordi.

Il sale della democrazia nella nostra organizzazione è la diversità di opinioni, il confronto libero, il rispetto, la tolleranza e l'ascolto reciproco, il pluralismo delle idee e delle posizioni. Questa stessa democrazia, per essere forte, chiede a tutti noi il rispetto di un vincolo: il giudizio delle iscritte e degli iscritti alla CGIL. Per dare sostanza a questa nostra democrazia, c'è

forse un'istanza più alta delle assemblee congressuali? Io penso di no. Ritengo che il giudizio di tutti gli iscritti alla CGIL sia per noi dirimente e che le assemblee congressuali siano esattamente il luogo in cui si dà sostanza al potere dei lavoratori iscritti alla CGIL. Per altro le nostre assemblee sono già convocate. Si esprimeranno sui documenti congressuali, sul nuovo emendamento contro il regolamento attuativo elaborato dalla FIOM-CGIL nelle ore immediatamente successive alla firma e si arricchiscono dell'ordine del giorno conclusivo del Comitato Direttivo della CGIL che ha approvato il Testo Unico.

A volte sentendo la veemenza di alcune dichiarazioni può venire il sospetto che tanto clamore mediatico voglia sottrarre alla totalità delle nostre iscritte e iscritti la possibilità di valutare ed esprimersi, restringendo la platea decisionale solo a una piccola parte di loro.

Il nostro Comitato Direttivo ha compiuto un'altra scelta. Convinti della cogenza della consultazione svolta sull'Accordo del 28 giugno, del giudizio dato quasi all'unanimità sul 31 maggio e quindi del mandato che scaturiva da quelle decisioni a definire il regolamento attuativo, che non è un nuovo Accordo ma l'esplicitazione regolamentare di quelle due intese, e ponendosi un tema generale di democrazia e rappresentanza, anche alla luce della volontà di estendere e generalizzare questi Accordi, si è correttamente e coerentemente scelto che la decisione spettasse all'insieme degli iscritti e delle iscritte alla CGIL nel corso delle assemblee congressuali e non fosse, invece, riservata a una minoranza della nostra organizzazione.

Mi sembra quindi necessario e utile riproporre alcuni elementi di merito offuscati nella discussione dalla polemica su chi dovesse esprimersi, ripartendo dall'importanza di avere definito regole di rappresentanza e democrazia e della certezza nella loro applicazione, come condizione per affermare il sacrosanto diritto dei lavoratori di scegliere il proprio sindacato, di votare gli Accordi, di aprire una nuova fase di contrattazione.

Abbiamo alle spalle anni d'intese separate, di esclusione e di tentativi di marginalizzare la CGIL. Anni in cui singoli imprenditori, associazioni d'impresa, governi potevano scegliere discrezionalmente, e lo facevano, con chi siglare accordi.

Abbiamo avuto sindacati di comodo che stipulavano contratti pirata. Sono cresciute RSA prive di poteri contrattuali. Nelle RSU la riserva del terzo riservato ai sindacati firmatari di contratti penalizzava la nostra organizzazione nel caso di intese separate.

Come uscire da una spirale in cui è negato il giudizio dei lavoratori e nella quale è assolutamente ininfluente chi e quanto si rappresenta? Per ripartire, per ridare voce ai lavoratori, per riportare democrazia nei luoghi del lavoro, per cambiare uno stato di cose penalizzante per i lavoratori, servivano regole certe e condivise. Come serve una legge capace di estendere diritti a chi lavora nelle aziende con meno di 15 dipendenti che non hanno, come i precari e coloro senza un contratto nazionale di riferimento , neppure l'applicazione dello Statuto dei Lavoratori. Una legge è poi necessaria perché i contratti nazionali di lavoro abbiano un valore generale e si possano applicare a tutti.

La legge sulla rappresentanza, in applicazione dell'art.39 della Costituzione, noi della CGIL la chiediamo da più di 30 anni. Ogni occasione è buona per ripeterlo e per cercare di ottenerla, ma la contrattazione non può vivere in attesa delle leggi o sperando nelle sentenze dei tribunali.

Per questo sono importanti questi Accordi e queste regole di rappresentanza e democrazia. Accordi e regole da tempo

richieste e fortemente volute da tutta la CGIL e, per la prima volta, pattuite non solo tra organizzazioni sindacali, ma riconosciute e sottoscritte con le controparti datoriali.

Il Testo Unico che racchiude queste regole stabilisce come si certificano gli iscritti e quindi quanto pesa ogni sindacato. Dice che la media tra iscritti e voti ricevuti nell'elezione dei rappresentanti sindacali definisce la rappresentatività. Sono regole che per la nostra organizzazione rappresentano un impegno a riaffermare la nostra forza di più grande e importante sindacato generale (confederale) del Paese. Regole che significano trasparenza di fronte ai lavoratori, alle imprese, al mondo, senza più autodichiarazione dei propri iscritti ma certificazione e controllo da parte di terzi.

Sarebbe inutile dirlo, ma la libertà sindacale è per noi ragione stessa di esistenza, bene costituzionalmente tutelato, anima del nostro impegno e del nostro essere. Un'organizzazione che dimostri di avere seguito deve avere la possibilità di far sentire la propria voce. Per questo il regolamento prevede che se si raggiunge una rappresentanza del 5% si abbia il diritto di partecipare al tavolo delle trattative contrattuali. L'esclusione dal tavolo contrattuale della FIOM-CGIL nell'ultimo rinnovo contrattuale non potrà più ripetersi. Nessun sindacato che dimostri di esistere potrà essere estromesso.

La democrazia è la nostra seconda pelle. Il contratto nazionale per essere valido dovrà avere il voto positivo della maggioranza dei lavoratori e il consenso della maggioranza dei sindacati rappresentativi nella categoria. Questo regolamento, per la prima volta stabilisce il diritto dei lavoratori a esprimere con un voto il proprio consenso o il proprio dissenso a un accordo che li riguarda. Una vittoria storica della CGIL.

Saranno i futuri contratti nazionali di lavoro, rinnovati con le regole della rappresentanza e con questi vincoli sulla loro validità, a determinare le regole della contrattazione di secondo livello e l'esigibilità dei contratti. Le RSU saranno interamente elette proporzionalmente al voto dai lavoratori e delle lavoratrici. Nei luoghi di lavoro in cui le RSU siano già presenti non si potranno fare passi indietro tornando alle vecchie RSA. Le Rappresentanze Sindacali Unitarie decideranno a maggioranza e avranno potere contrattuale.

Abbiamo molto insistito su questa idea di democrazia che dà potere e forza alle RSU perché se vogliamo rilanciare la contrattazione, a partire dalle condizioni di lavoro, è fondamentale che chi rappresenta i lavoratori sia riconosciuto e scelto.

In questi giorni sento chi si dice preoccupato che le RSU possano decidere a maggioranza. Vorrei ricordare che questa è una nostra antica rivendicazione che risale addirittura al 1993 proprio quando s'istituirono le RSU. Allora non riuscimmo a far prevalere la nostra opinione. In questo regolamento vivono le nostre idee di allora. Analogo ragionamento potremmo svolgerlo per quanto riguarda lo spostamento del potere contrattuale ai luoghi di lavoro e sul rapporto costante con i lavoratori.

Accanto alle RSU ci saranno le organizzazioni sindacali, come si indica nel Testo Unico, in ragione delle modalità definite dai contratti. Sarebbero, infatti, sbagliate forme che precludano i poteri contrattuali delle RSU dando vita ad un accentramento contrattuale che mal si accompagna ad una rappresentanza fondata sui luoghi di lavoro.

Grande risonanza è stata data a due aspetti del Testo Unico su cui vorrei soffermarmi.
Si afferma che siano state introdotte sanzioni, che nell'Accordo del 31 maggio erano indicate come conseguenze dell'esigibilità e demandate nella loro definizione ai contratti nazionali. Il regolamento attuativo conferma che la

definizione di eventuali sanzioni sono demandate ai contratti, mentre si determinano esclusivamente i limiti che queste potranno avere. Si è dato, cioè, un supporto alla contrattazione escludendo che possano essere colpiti lavoratrici e lavoratori o il diritto di sciopero. Si è inoltre stabilito, per la prima volta, che l'esigibilità dei contratti è anche dei rappresentanti sindacali che possono chiedere di sanzionare le imprese e le loro associazioni in caso d'inadempienze contrattuali. Se riguardano le organizzazioni sindacali, queste devono essere limitate ai diritti sindacali derivanti dai contratti, esclusi quindi quelli previsti dallo Statuto, come le trattenute sindacali o i permessi e quindi escludendo conseguenze sui singoli rappresentanti o delegati.

L'altro tema che ho sentito sollevare in modo distorto è quello che riguarda la commissione di conciliazione e arbitrato. Si tratta di una commissione temporanea che rappresenta uno strumento di garanzia nella fase di transizione da qui al rinnovo dei futuri contratti nazionali. Il suo compito è esclusivamente limitato agli adempimenti necessari quali la certificazione, le elezioni delle RSU, la misura della rappresentatività.

Se, ad esempio, un'azienda si rifiuta di comunicare i dati degli iscritti, se un sindacato s'inventa deleghe regalandole o distribuendole sottocosto per mostrare che rappresenta qualcosa, se non si riconosce la proporzionalità in un'elezione delle RSU, ci deve essere un luogo dove si confermano e si fanno applicare i principi degli Accordi e le regole stabilite. Questo luogo è appunto quello della Commissione di conciliazione e arbitrato. In questo caso il mandato unico è l'applicazione dell'Accordo.

A volte la polemica modifica la memoria, e oggi c'è chi dice che la CGIL sia sempre stata contraria all'arbitrato. Non è così. Nel tempo abbiamo sperimentato e attuato commissioni con funzioni arbitrali, quello che abbiamo sempre respinto è un'idea arbitrale che non si fondi su leggi e contratti.
Il Direttivo della CGIL ha dato una valutazione positiva proprio per il cambiamento delle relazioni sindacali e delle condizioni in cui queste si svolgono che può determinare il Testo Unico. Spetterà a tutte le iscritte e gli iscritti della CGIL dire se condividono questo giudizio.

Sappiamo bene che Confindustria è solo una delle associazioni datoriali, che la Fiat è fuori da un contesto associativo e che i nostri delegati sono nuovamente nelle fabbriche per la sentenza della Corte Costituzionale. Ma siamo anche consapevoli che l'applicazione di questi Accordi, la definizione di regole di democrazia e rappresentanza con Confindustria risponde a quel "cambiare si può" che tante volte abbiamo indicato. Pensiamo che possa rappresentare un riferimento capace di mettere in moto, come tante volte è stato, un processo nuovo e positivo, anche per quelle realtà che il sindacato oggi è escluso o discriminato.

Il sindacato esiste se, oltre alla presenza, può contrattare, può fare il suo "mestiere". Avere regole e certezze è una buona premessa per la contrattazione e per renderla inclusiva, per dare voce a chi oggi dai contratti si aspetta soluzioni e finalmente per tutelare e rappresentare chi oggi è ancora escluso. Questo dice il documento congressuale "Il lavoro decide il futuro" e questo propongono le Azioni in esso contenute.

La CGIL, il nostro sindacato, ha coltivato e preservato un valore, un'idea antica che dobbiamo avere la forza far tornare attuale: aiutare chi è indietro, chi è in difficoltà, far avanzare i loro diritti affermandoli dove ci sono tutele maggiori per cercare poi di estenderle a tutti.

Il Congresso trova la sua forza, il suo valore nel rinnovato impegno a costruire scelte collettive, nel riaffermare solidarietà

tra lavoratori, nell’avere la massima unità possibile.

Buon Congresso a tutte e tutti.

Susanna Camusso