



**CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO**

**AUDIZIONE COMMISSIONE LAVORO,
PREVIDENZA SOCIALE
DEL SENATO DELLA REPUBBLICA**

Disegno di legge n. 1337 recante norme sulle rappresentanze sindacali unitarie nei luoghi di lavoro, sulla rappresentatività sindacale e sull'efficacia dei contratti collettivi di lavoro.

Roma, 30 settembre 2010



**CONFEDERAZIONE
GENERALE
ITALIANA
DEL LAVORO**

MEMORIA DELLA CGIL SU DEMOCRAZIA E RAPPRESENTATIVITA'

L'occasione fornita dall'audizione sul ddl. 1337 primo firmatario il Sen. Nerozzi, ci permette di presentare una breve memoria nella quale riprendere le posizioni assunte dalla CGIL su un tema ritenuto giustamente di rilevanza strategica per il mondo del lavoro come quello sulla rappresentatività sindacale e la democrazia nel lavoro.

La CGIL si è impegnata con fermezza in una battaglia costante per definire attraverso un percorso inizialmente endosindacale ed un suggello legislativo il sistema trasparente ed esigibile da generalizzare nel mondo del lavoro e con le specifiche peculiarità tra i pensionati e le pensionate, di certificazione della rappresentatività sindacale e di affermazione della democrazia nei posti di lavoro.

Si tratta di una convinzione politica -propria della responsabilità dell'organizzazione - ed un lavoro costante di ricerca di sintesi unitarie tra i Sindacati confederali per affermare un sistema di regole, senza le quali si produce incertezza, arbitrio e perdita di autonomia dei sindacati. Un insieme di regole senza le quali gli stessi lavoratori sono privi di strumenti e di momenti di partecipazione e di condivisione delle scelte che riguardano la loro vita, le condizioni di lavoro, i loro diritti.

La Legge D'Antona è stato il frutto di tale lavoro per il settore pubblico. Una legge di forte contenuto innovativo che programmaticamente voleva e tuttora vuole essere il preludio per la generalizzazione, con le opportune modifiche, a tutto il mondo del lavoro del sistema di regole in quella sede consolidato per via legislativa. Una generalizzazione prevista nella stessa legge, e non invece un evento destinato a restare confinato nel limitato settore pubblico.

La CGIL era ed è consapevole che solo generalizzando il sistema lo si mette al riparo da ritorni al passato: ad un sistema di rappresentatività, frutto

del reciproco riconoscimento delle parti sociali e come tale spesso frutto di riconoscimenti "politici" da far valere in relazione alle convenienze e non di valutazioni certificate.

Per questo la CGIL non aveva fatto mancare il suo contributo positivo all'iter del ddl Gasperoni presentato nel 1999 nella 13^a legislatura e poi naufragato per le resistenze delle controparti datoriali.

Il tema della democrazia e della rappresentanza va affrontato per la CGIL in una logica di regolamentazione unica e generale: tra lavoro pubblico e lavoro privato e, con una diversa strumentazione, tra lavoratori e pensionati.

L'esperienza positiva consolidata nelle Pubbliche Amministrazioni rappresenta il punto da confermare e dal quale partire.

Si tratta della definizione di un sistema che definisce il sistema di accertamento della rappresentatività come sintesi tra due elementi: il dato dell'associazionismo sindacale (gli iscritti certificati) ed il dato elettorale rappresentato dai risultati delle elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie in tutti i posti di lavoro delle Pubbliche Amministrazioni con la definizione di 2 soglie:

- una per l'accesso al tavolo negoziale;
- un'altra per definire contratti collettivi che abbiano una validità "erga omnes".

Si tratta di un modello oggi da difendere contro i tentativi in atto di "stravolgerlo", come avvenuto in occasione di un parere del Consiglio di Stato che nei fatti ha fatto abbandonare la soglia del 51% per dichiarare la validità dei contratti, aprendo la strada ad accordi firmati "a minoranza" certificata e validi erga omnes e di abbandonarlo, come sta avvenendo proprio in questi giorni.

Già lo scorso anno con il dlgs 150/2009, il Governo, su richiesta di alcune Organizzazioni Sindacali, rinviò le elezioni delle RSU del comparto Scuola.

In questi giorni continua questo tentativo anche a causa di una legge (dlgs 150/2009) che persegue con tenacia la grave riduzione del ruolo della contrattazione nazionale e decentrata e, con definizioni approssimative, rischia di produrre, come effetto, l'ulteriore rinvio sine die del rinnovo delle RSU e della misurazione della rappresentatività sindacale, con

l'evidente ritorno all'antico quando era la politica a definire "la rappresentatività" dei sindacati.

La CGIL si sta battendo proprio in questi giorni per evitare questo nefasto accadimento.

Anzi, proprio una sede autorevole come questa, che sta affrontando il tema della rappresentatività, può fare propria l'esigenza che si proceda al rinnovo delle RSU nei settori pubblici senza ulteriore perdita di tempo e rifuggendo da tentazioni demolitorie di strumenti per la democrazia sindacale e per la legittimazione sindacale nei posti di lavoro e a livello nazionale.

Le occasioni fornite ai lavoratori pubblici per votare le proprie rappresentanze dal 1998 hanno prodotto risultati importantissimi: un'affluenza al voto dal 73% fino all'81% dei lavoratori e le lavoratrici: circa 88.000 delegati eletti nei 24.000 posti di lavoro dei settori pubblici. Una vasta esperienza democratica e la crescita di tanti quadri sindacali.

La manifestazione di una ferma e generale volontà da parte dei lavoratori di eleggere le proprie rappresentanze, di partecipare alle scelte che riguardano il loro lavoro, di esprimere il loro consenso alle politiche sindacali.

E' proprio ciò che, rinviando le elezioni delle RSU, non si vuole continuare a fare?

Il tema della democrazia e della rappresentanza sindacale è stato ripreso nella Piattaforma CGIL, CISL, UIL "linee di riforma della struttura della contrattazione" presentata nel 2008.

Proprio in quella sede il tema della rappresentanza sindacale e della democrazia, con soluzioni unitarie, veniva considerato parte fondamentale della riforma della struttura della contrattazione.

Non possiamo non constatare come proprio quel tema e quelle definizioni siano state abbandonate nell'Accordo separato sulla riforma degli assetti della contrattazione firmato, non dalla CGIL, il 22.1.2009.

Nella Piattaforma sindacale CGIL, CISL, UIL i due temi (rappresentanza e democrazia) venivano affrontati in modo sinergico.

Per la rappresentanza ci si muoveva per una legittimazione democratica dei soggetti sindacali rappresentativi la cui firma è su contratti collettivi a validità “erga omnes”.

La rappresentatività è la risultante di due parametri:

- il dato associativo tra i lavoratori attivi e tra i pensionati, in relazione alle deleghe attivate dagli Enti previdenziali, certificati dalle Istituzioni pubbliche;
- i consensi elettorali realizzati nel voto periodico delle RSU, elette con metodo proporzionale, da generalizzarsi in tutti i posti di lavoro e, in sede di riforma della governance degli enti previdenziali dei propri rappresentanti negli organismi.

Questa è, a parere della CGIL, la misura che permette di definire in modo chiaro, trasparente e “generale” nel mondo del lavoro e tra i pensionati la legittimazione a sottoscrivere accordi interconfederali e contrattuali con il pieno esercizio delle responsabilità delle Organizzazioni Sindacali.

Il mix (dati associativi e risultati elettorali tra tutti i lavoratori) non disincentiva certo l’iscrizione alle OO.SS., ma è fortemente attento al tema dell’efficacia “erga omnes” degli accordi firmati.

Ci si può interrogare sulla misura della soglia ritenuta utile per consolidare l’inequivocabile validità generale che gli accordi sindacali debbono mantenere; si può affrontare anche il tema della ricomposizione delle categorie frantumate per misurare rappresentatività e diritti a contrattare, così come si ritiene necessario prevedere quale sia il “bacino” utile per estendere tale sistema nelle realtà delle piccole imprese.

Si tratta di alcuni elementi di riflessione aperta nella Organizzazione che la CGIL intende porre all’attenzione.

L’esperienza degli ultimi anni consolida nella CGIL la convinzione politica dello stretto ed indissolubile legame tra la misurazione della rappresentatività, come legittimazione delle Organizzazioni Sindacali, e la costante ricerca delle forme certe ed esigibili del coinvolgimento democratico, della partecipazione dei lavoratori e della democrazia diretta.

Si tratta anche in questo caso della definizione di un sistema di regole con le quali, ferma rimanendo la piena responsabilità delle Organizzazioni Sindacali e dei loro organismi, certificare il consenso dei lavoratori sulle piattaforme negoziali, sul “mandato” da verificare in esito al negoziato, fino al referendum conclusivo sugli accordi, prevedendo nei casi propri al pieno coinvolgimento dei pensionati.

Questo tema è sempre stato all’attenzione della CGIL e delle forze sindacali.

Ai tempi della definizione legislativa della rappresentatività nei settori pubblici, il tema della democrazia dei contenuti fece parte di uno specifico protocollo nel quale le OO.SS. si impegnavano “a svolgere una consultazione dei lavoratori per la ratifica delle conclusioni negoziali e a non sottoscrivere accordi separati”. Ma il tema non entrò nella definizione legislativa, riproponendosi oggi con particolare forza e con la esigenza di una chiara esigibilità, proprio in presenza di Accordi separati e di utilizzo delle forme di democrazia diretta non generalizzate.