

DEMOCRAZIA, IL CASO DEL TERZIARIO



di **Gianluca Lacoppola**

La nuova fase sindacale (per parlare di nuova stagione è troppo presto) aperta con l'accordo sulla rappresentanza e con la manifestazione unitaria del giugno scorso ha portato i suoi benefici effetti anche nel settore del commercio.

Qui in passato è stato firmato uno dei peggiori accordi separati che ha escluso la Cgil e impedito ai lavoratori di partecipare e decidere del proprio lavoro e del proprio futuro. Anche se gli strascichi di quelle scelte non sono ancora superati, Cgil, Cisl e Uil sono tornate a presentare una piattaforma unitaria alle controparti (loro invece profondamente divise) e per darsi regole sulla consultazione e sull'approvazione finale dell'accordo.

La consultazione dei lavoratori sulla piattaforma (varata dai sindacati il 18 giugno scorso) avverrà entro settembre con la convocazione delle assemblee aziendali (o territoriali per i piccoli esercizi). I lavoratori discuteranno il testo e lo voteranno. Sarà inoltre possibile proporre emendamenti che, se approvati, verranno portati all'Assemblea nazionale. Si tratta di un passaggio importante che potrebbe permettere ai lavoratori di esercitare una demo-

crrazia partecipata in cui non si chiede solo un voto favorevole o contrario, ma l'impegno a definire la linea sindacale. Perché ciò avvenga occorre però che le assemblee siano vivaci e che chi partecipa sia informato.

L'Assemblea nazionale prenderà atto del voto sulla piattaforma, discuterà e voterà gli emendamenti e provvederà alla stesura definitiva del testo. La composizione dell'Assemblea evidenzia quanto ancora una piena unità sindacale sia lontana. I delegati saranno infatti 150 per ogni sindacato, non rispettando il reale peso di ognuno e il loro consenso tra i lavoratori.

La piattaforma sarà portata alle trattative, finite le quali i sindacati si impegnano a tornare dai lavoratori perché votino l'accordo proposto.

Il regolamento, pur con dei limiti, è un passo avanti. Si stabilisce che le assemblee dei lavoratori debbano partecipare alla stesura della piattaforma e che i lavoratori debbano avere l'ultima parola sull'accordo. Ora bisogna vedere se reggerà alla prova dei fatti. Il regolamento è infatti un accordo che può essere violato senza alcuna conseguenza e se il fronte sindacale dovesse spaccarsi rischia di essere affossato.

E' questo il limite di tutti gli accordi: corrono il perenne rischio di essere disattesi. Per questo una piena democrazia nei posti di lavoro potrà essere raggiunta solo quando verrà varata una legge sulla rappresentanza.

LA LUNGA MARCIA DELLA DEMOCRAZIA SINDACALE



Andrea Montagni

Con la sentenza 231 del 2013, la Corte costituzionale dando ragione al ricorso presentato dalla Fiom-Cgil (e dalla Filcams-Cgil anche se la stampa a fini semplificatori preferisce ignorarlo) ha segnato un passo importante.

La Corte indica la via della legge per attuare il diritto dei lavoratori a contrattare attraverso proprie rappresentanze sindacali che partecipino in misura proporzionale alla loro rappresentatività effettiva. La Corte indica nelle regole che si usano nel Pubblico impiego, e in quelle contenute nell'accordo sindacale Cgil Cisl Uil e Confindustria di quest'anno, le norme più adatte a definire la rappresentatività:

"Queste [norme per definire la rappresentatività, nda] potrebbero consistere, tra l'altro, nella valorizzazione dell'indice di rappresentatività costituito dal numero degli iscritti, o ancora nella introduzione di un obbligo a trattare con le organizzazioni sindacali che superino una determinata soglia di sbarramento, o nell'attribuzione al requisito previsto dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori del carattere di rinvio generale al sistema contrattuale e non al singolo contratto collettivo applicato nell'unità produttiva vigente, oppure al riconoscimento del diritto di ciascun lavoratore ad eleggere rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Compete al legislatore l'opzione tra queste od altre soluzioni".

Per chi ha dedicato tanta parte della propria attività sindacale, come delegato prima e come dirigente poi, ad affermare l'idea della democrazia consiliare promuovendo coordinamenti delle delegate e dei delegati, battaglie politiche e sindacali interne ed esterne al sindacato e ai partiti, referendum abrogativi e iniziative di legge popolare - fino a portare tutta la Cgil ad una posizione condivisa su democrazia sindacale e rappresentanza - si tratta di un grande incoraggiamento. La lunga marcia iniziata nella seconda metà degli anni '80 ha fatto un bel passo in avanti...



RAPPRESENTATIVITÀ: IL CASO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

**Gian Paolo Patta**

L'intesa del 31 maggio tra Cgil-Cisl-Uil e la Confindustria è stato definito "storica" con qualche ragione, in quanto, per la prima volta nel settore privato, un accordo sindacale relativo alla rappresentatività delle organizzazioni sindacali nelle aziende e nella contrattazione nazionale si muove in coerenza con l'articolo 39 della Costituzione.

Essendo un patto tra le parti sociali e non una legge dello Stato saranno necessari diversi adempimenti, anche questi di natura pattizia, affinché l'accordo vada a regime e venga effettivamente attuato. Inoltre, questa natura pattizia espone l'accordo ai rischi insiti nella eventuale rottura politica tra i soggetti contraenti il patto.

Comunque sia è necessario che questi adempimenti si realizzino al più presto e possa iniziare una nuova stagione di relazioni sindacali e di contrattazione, recuperando le gravissime rotture e gli accordi separati che hanno interessato il livello confederale come quello di categoria.

L'accordo che fa finalmente prevalere le regole della democrazia sulla "libera" contrattazione tra le parti, può essere la base per una legge che, in quanto tale, non sia subordinata alle convenienze delle parti ma che garantisca un quadro di certezze democratiche nella contrattazione i cui risultati, non dimentichiamolo, riguardano tutto l'universo dei lavoratori.

Un buon riferimento può essere l'impianto legislativo e contrattuale che dal 1998 regola le relazioni sindacali nella Pubblica Amministrazione, migliorata con l'importante riferimento alla consultazione certificata dei lavoratori prima della firma del contratto nazionale contenuta nell'accordo con Confindustria.

Nella Pubblica Amministrazione la materia è regolata da una legge che fissa i principi generali, da un accordo confederale che tiene conto della evoluzione delle Amministrazioni e dei suoi diversi comparti, e che regola le elezioni garantendo completezza della normativa e trasparenza alle procedure.

Tra i principi generali inclusi nella legge della PA, due mi sembrano particolarmente degni di nota:

► la Rsu nel pubblico impiego è la rappresentanza unitaria e universale dei lavoratori e non la rappresentanza di base dei sindacati. Alla elezione della Rsu i sindacati concorrono con proprie liste

come i partiti concorrono alla elezione del Parlamento nazionale. In coerenza con ciò la nomina della Rsu avviene da parte del comitato elettorale che sovrintende le operazioni di voto e non del sindacato territoriale ("in ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, **un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori**"). Per questa stessa ragione la Rsu, in quanto rappresentante generale dei lavoratori, decide a maggioranza semplice indipendentemente dalla adesione dei singoli a questo o quel sindacato e decide senza vincoli d'organizzazione. Inoltre, aspetto non secondario per avere la certezza delle elezioni, per la promozione di questo organismo è sufficiente una sola organizzazione sindacale, mentre nel protocollo con Confindustria è necessaria l'unità dei sindacati firmatari dell'accordo. Inoltre le Rsu nella PA decadono automaticamente ogni tre anni e le elezioni avvengono contemporaneamente in tutto il Paese.

► L'Aran, oltre ad essere obbligata ad ammettere alle trattative tutte le organizzazioni rappresentative, non può sottoscrivere accordi senza aver prima verificato che le organizzazioni disponibili a firmare rappresentino almeno il 51% della rappresentatività dei sindacati (media fra iscritti e risultati nelle elezioni delle

Rsu) ("L'Aran sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito"). Nel protocollo del 31 maggio non ci sono vincoli analoghi per la Confindustria ma impegni a favorire le piattaforme e i contratti sottoscritti con sindacati che superino il 51% della rappresentatività. Confindustria potrebbe ancora sottoscrivere, in astratto, un accordo con una minoranza delle organizzazioni sindacali assumendo il rischio della non applicazione *erga omnes* sfidando i non sottoscrittori a ricorrere alla magistratura per evitare l'applicazione di quell'accordo ai loro iscritti. Eventualità remote, ma accadute nel recente passato. Nella PA, grazie alla legge che limita la discrezionalità dell'Aran, in fase di negoziazione e di sottoscrizione del contratto, questo non sarebbe possibile.

In ogni caso occorre valorizzare immediatamente l'intesa unitaria con una legislazione di sostegno. In caso contrario alla prossima divisione tra organizzazioni sindacali o al ritorno al governo del centrodestra ci ritroveremo di nuovo daccapo.



RAPPRESENTANZA,
UNA STORIA CHE VIENE
DA LONTANO. INTERVISTA
A **GIACINTO BOTTI**



Matteo Gaddi

Con Giacinto Botti, oggi segretario regionale lombardo della Cgil, ripercorriamo i momenti più significativi del Movimento dei Consigli.

Partiamo innanzitutto dal contesto sociale dell'epoca...

Il 1992, Governo Amato: è un anno di attacco allo stato sociale con una Finanziaria pesantissima. Cgil, Cisl e Uil sono pienamente dentro al patto concertativo. Si verifica uno strappo molto grave: il 31 luglio, a fabbriche chiuse, viene firmato l'accordo sulla scala mobile. Scelta che suscita la protesta di lavoratori e una divisione forte tra sindacati e lavoratori stessi.

Viene ricordato come "l'anno dei plexiglass" perché nessun sindacalista poteva parlare nelle piazze senza essere protetto dagli scudi della polizia per evitare di essere colpito dai bulloni. Viene posto un problema di democrazia: chi ha deciso di firmare l'accordo senza consultare i lavoratori? Chi rappresentano quelli che hanno firmato?

Questo Movimento come si colloca nei confronti della Cgil?

Nelle piazze si mobilita la parte più cosciente del mondo del lavoro, che non vuole certo distruggere la Cgil, ma farle cambiare linea. Quella situazione rischiava di determinare una rottura pesante tra organizzazioni sindacali e lavoratori, con l'allontanamento dei quadri migliori, la dispersione del patrimonio dei Consigli di Fabbrica.

I delegati avevano un ruolo molto delicato, erano l'interfaccia del sindacato nei luoghi di lavoro dove i lavoratori erano arrabbiatissimi per l'accordo sulla scala mobile e per la presenza di un governo che impose una Finanziaria pesantissima senza una adeguata risposta sindacale... anzi, i sindacati erano impegnati a mantenere l'unità sindacale e con la politica veniva meno la storica autonomia sindacale.

Quando è possibile collocare la nascita del Movimento?

Nasce a Milano, nel 1992, dentro un confronto con la Camera del Lavoro di Milano grazie alla mobilitazione di 5/6 grandi aziende che poi allargano la partecipazione ad altre. Si pone da subito il problema di intercettare e organizzare il dissenso che si andava manifestando con toni sempre più duri, di convogliarlo dentro alla Cgil per dare forza

QUELLA BATTAGLIA DEL **MOVIMENTO DEI CONSIGLI**



e autonomia all'azione sindacale imbrigliata dall'accordo unitario e con la politica. Tutto ciò consentì di evitare l'abbandono di molti delegati Cgil e diede slancio alla stessa Cgil, che forse viveva il momento più basso nel rapporto coi lavoratori.

Quindi come opera il Movimento?

Viene costruita una rete di Consigli; ben presto viene raggiunto il numero di 800 adesioni. Il 27 novembre 1992 si tiene una grande assemblea al teatro Lirico di Milano dove vengono decise le iniziative di lotta, tra cui una manifestazione l'11 dicembre di quell'anno per sottolineare l'opposizione a Governo e padronato, per la difesa dell'occupazione, per la democrazia nel sindacato e nel Paese.

L'accordo del '92 nasce da un pesante vulnus democratico...

Esatto. Per questo il coordinamento del Movimento assume una decisione fondamentale: promuovere una iniziativa in materia di democrazia sindacale, per superare il "monopolio della rappresentanza" anche con lo strumento del referendum, in modo da stabilire il diritto dei lavoratori di contare e decidere.

Obiettivo del referendum?

Ottenere una legge sulla rappresentanza. Sapevamo che il referendum non era sufficiente, tanto che elaboriamo una proposta di legge di iniziativa

popolare; vengono raccolte un milione di firme. Ci si attende che prima dello svolgimento del referendum venga approvata una legge sulla rappresentanza, ma questo non avviene per responsabilità dei partiti.

Una conseguenza dell'azione referendaria è poi l'accordo del dicembre 1993 che sostituisce i consigli di fabbrica con le Rsu. Aveva aspetti positivi come l'attribuzione di funzioni contrattuali alle strutture elettive, ma conteneva anche un elemento fortemente distortivo: l'1/3 che è antitetico alla logica democratica e rappresentativa. Tra i quesiti referendari riesce pienamente quello per il pubblico impiego in quanto con la cancellazione dell'articolo 47 del decreto 29, viene definita una legge specifica, che porta oltre l'80% dei dipendenti pubblici ad eleggere circa 13.500 membri di Rsu.

Tra i due quesiti sull'articolo 19 noi appoggiamo quello con la formulazione più morbida il cui esito per 18 anni non determinò nessuna reazione da parte dei partiti. Servi l'intervento "selvaggio" di Marchionne per indurre la Corte ad intervenire ed impedire che una iniziativa assunta dal Movimento per l'allargamento della democrazia venisse ribaltata nel suo contrario. Ma, ripeto, la responsabilità è di chi non ha fatto la legge, a partire da quel Parlamento che nel 1999, dopo aver approvato 9 articoli della legge sulla rappresentanza, la lasciò cadere per l'opposizione della Confindustria e l'ostilità della Cisl.

INTERVISTA A
FRANCO MARTINI,
SEGRETARIO GENERALE
FILCAMS-CGIL

“ORA UNA LEGGE SULLA RAPPRESENTANZA”



Paolo Repetto

Se partiamo dal presupposto che la democrazia e la rappresentatività sono i pilastri sui quali regge l'idea stessa e la natura del sindacato, l'accordo sulla rappresentanza raggiunto il 31 maggio appare come un passaggio fondamentale in tal senso. Qual è la tua opinione?

L'accordo è particolarmente significativo perché per la prima volta nel settore privato si conviene sulla necessità del voto delle lavoratrici e dei lavoratori per la validazione degli accordi. Si sono persi molti anni inutilmente con l'unico risultato di mettere a rischio la credibilità della rappresentanza confederale.

4 Per la prima volta si identificano in un'intesa tra le parti regole cogenti e di esigibilità degli accordi e si misura il peso reale e la rappresentatività di ogni sindacato, attraverso l'adesione associativa e il voto a una struttura elettiva di luogo di lavoro. L'accordo può avvicinare maggiormente i delegati di base ai non iscritti, da un lato, e alle strutture sindacali, dall'altro? Il tema non è irrilevante, in una fase in cui il sindacato riscuote critiche (populiste e non) non dissimili da quelle rivolte alla politica...

La decisione di aprire una nuova fase di investimento politico ed organizzativo sulle Rsu costituisce dal mio punto di vista uno degli aspetti più qualificanti dell'intesa. Una forte diffusione delle Rsu, infatti, costituisce il principale antidoto nei confronti di una politica unitaria eccessivamente

tattica e centralistica. Questo non significa sminuire peso e ruolo delle organizzazioni sindacali, perché ritrovare la giusta sintonia con la condizione reale di vita e di lavoro e con i bisogni di partecipazione ai processi decisionali non può che aumentare il bisogno di sindacato, quindi, la sindacalizzazione nei luoghi di lavoro.



di categoria, hanno già avviato il tavolo con Confcommercio, per giungere ad un'intesa anche nel mondo del terziario, che ovviamente interpreti le peculiarità del settore.

Che significa, concretamente, aver vinto una prima battaglia confederale sull'effettiva rappresentatività in una categoria come la Filcams, in

grande crescita seppur in un settore caratterizzato da grande frammentazione?

Oltre a rendere più difficile il metodo della divisione, che come sappiamo vede sempre l'impresa quale regista, significa progettare nuovo protagonismo della rappresentanza in un settore dove prevale la solitudine e la precarietà. E' difficile, perché non sono riproponibili i modelli tradizionali del manifatturiero, ma è un'impresa affascinante e carica di prospettive nuove ed interessanti per l'intero mondo sindacale.

Alcune settimane dopo quell'intesa, la Consulta ha pronunciato un'importante sentenza sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori a proposito della presenza Fiom in Fiat: è stata definita come una significativa vittoria per tutti coloro che difendono le conquiste di civiltà giuridica e rivendicano i principi fondanti del diritto del lavoro. Qual è la tua opinione?

Un mattone importantissimo nell'edificio di una moderna civiltà del lavoro. Anche nel settore distributivo abbiamo conosciuto sentenze di ugual valore, anche se meno pubblicizzate. Credo che tanto l'accordo, quanto la sentenza, dovrebbero far capire che la linea della divisione sindacale non porta da nessuna parte. E questo non c'entra con la competizione fra le sigle, ma è cosa che ha a che fare con il futuro del Paese.

L'intesa potrebbe aprire un percorso verso la realizzazione di una futura legge sulla rappresentanza nel settore privato. Quanto sarebbe importante e che conseguenze positive potrebbe contenere in sé tale percorso nell'ottica dell'unificazione del mondo del lavoro pubblico e privato?

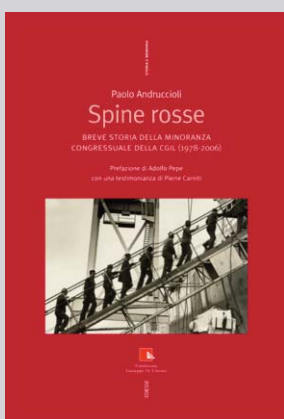
Sostengo da tempo che non vi sono alternative ad una legge sulla rappresentanza. Nel settore terziario importanti intese sindacali sulle regole sono state bruciate nel giro di brevi istanti. Una legge tutelerebbe tutti in ugual misura, senza contraddire la libertà di associazione sindacale. Fare sindacato resterebbe una scelta libera, ma imporrebbe tanto alle imprese, quanto ai lavoratori, di farlo nel rispetto di regole condivise. E consentirebbe di accendere un potente faro sulla crisi della rappresentanza datoriale, molto più diffusa e pericolosa di quella sindacale.

Quella del 31 maggio è un'intesa unitaria, che supera una fase lunga di accordi separati e può favorire confronti con il governo e con le forze politiche più incisivi. Sarà davvero così a tuo parere?

Sicuramente è un'intesa che può mettere in imbarazzo chi pensa di reiterare metodi e scelte del passato recente, dovendo spiegare al Paese perché il terziario resta un "porto franco". Ma sono fiducioso, le confederazioni, assieme alle organizzazioni

Quali sono state le battaglie di opposizione nel più grande sindacato confederale italiano da parte della minoranza «programmatica» che ha preso il posto della Terza componente? E quali sono le regole valide (e praticate) della democrazia interna? Questo libro vuole essere un tentativo di fornire alcune risposte a questi interrogativi, attraverso la ricostruzione dell'esperienza della minoranza di «Democrazia consiliare» (oggi «Lavoro società - Cambiare rotta»).

Il racconto di quasi trent'anni di storia della minoranza della Cgil attraverso le testimonianze dei protagonisti, i documenti e le ricostruzioni giornalistiche.



PAOLO ANDRUCCIOLI
Spine Rosse
Breve storia della minoranza congressuale della CGIL (1978/2006)
PAGG. 384, EURO 16