



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

Ai compagni e alle  
compagne  
RSA di Pomigliano

Roma, 16 gennaio 2014

Carissime e carissimi,

abbiamo visto la vostra lettera aperta sul regolamento definito il 10 gennaio scorso sul quale, ovviamente, è legittimo esprimere qualunque opinione ma, per la comprensione reciproca, è utile che i giudizi siano dati su ciò che è realmente scritto in quel regolamento e non semplicemente sul sentito dire.

Per cominciare a parlare con voce di verità non si tratta di un nuovo accordo, ma della ricomposizione testuale dei due accordi, 28 giugno e 31 maggio, che avevano rimandi reciproci, corredata dalle norme applicative sulla certificazione degli iscritti, sull'elezione dei rappresentanti sindacali, sull'esigibilità dei contratti e degli accordi. Come dice la premessa al nostro documento congressuale, che giustamente citate per la parte di giudizio sulla FIAT, quei due accordi -28 giugno e 31 maggio- rappresentano un vero cambiamento dopo la lunga stagione delle intese separate. Con la loro applicazione si dà piena attuazione a un'idea di democrazia sindacale che la CGIL e la FIOM perseguono da decenni e si determinano le condizioni affinché aziende e governi non possano più scegliere gli interlocutori a loro più graditi con cui fare contratti, ma debbano rispettare la rappresentanza certificata delle organizzazioni sindacali data da due parametri congiunti: il numero degli iscritti e il voto dei lavoratori per le elezioni delle RSU. Come potete capire, si tratta di un'altra storia rispetto a quanto avete vissuto sino a oggi e dell'ingresso in un'altra era di relazioni sindacali.

È questo il primo elemento che rende incomprensibile l'idea stessa che vi possa essere anche solo una lontana similitudine con l'accordo FIAT di Pomigliano.

Come dice la nota sentenza della Corte Costituzionale e come stabilisce coerentemente l'accordo del 31 maggio, il criterio di riconoscimento della titolarità negoziale è dato alle organizzazioni che rappresentano il 5% degli iscritti al sindacato. È questa soglia che dà diritto a partecipare al negoziato e a determinare la maggioranza dei sindacati.

È questa una regola di misurazione che già definimmo con la legge sulla rappresentanza nel pubblico impiego che è all'origine delle RSU nei settori pubblici, la cui estensione al comparto privato abbiamo discusso e approvato nel direttivo della nostra organizzazione.

Con questa norma, che FIAT non applica essendo fuori da Confindustria, la FIOM-CGIL non può più essere esclusa dai tavoli contrattuali. E ancora, nessuno può siglare intese se non rappresenta almeno il 50 % + 1 degli iscritti e, insieme, non ha la maggioranza del voto certificato dei lavoratori.



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

È esattamente quanto la CGIL e la FIOM-CGIL hanno rivendicato da sempre.

Con questo regolamento si raggiunge anche un obiettivo perseguito dalla CGIL e dalla FIOM-CGIL fin dal lontano 1993 e che fino ad oggi ci era sfuggito: si supera la riserva di 1/3 alle organizzazioni maggiormente rappresentative nell'elezione delle RSU, dando pieno e totale potere ai lavoratori e riportando alle reali dimensioni la rappresentanza di ognuno.

Regole analoghe le abbiamo definite sulla contrattazione aziendale nell'accordo 28 giugno che, non a caso, è riportato nel regolamento attuativo. Quell'intesa, come ricorderete approvata dalla consultazione dei lavoratori, definisce regole per la stipula degli accordi, supera l'intesa separata sul modello contrattuale del 2009 e definisce i casi e le modalità di eventuali intese modificative di norme contrattuali, vincolandole a regole di approvazione.

Se dobbiamo compiere una prima sintesi, quindi, il regolamento raggiunto misura e dà trasparenza alla rappresentanza, vincola le decisioni al voto dei lavoratori, impedisce che un'organizzazione rappresentativa possa essere esclusa.

Sinceramente faticiamo a trovare una qualche similitudine con gli accordi separati che avete dovuto subire con la FIAT.

Per attuare questo modello, per dare attuazione piena alla nostra idea di democrazia, per ridare voce e importanza alle scelte dei lavoratori, serve la certificazione degli iscritti e il rinnovo dei contratti secondo le nuove regole.

Quando avremo queste condizioni, i contratti diverranno, come dice l'accordo del 31 maggio, esigibili e qualora non siano rispettati ci saranno conseguenze la cui definizione viene demandata ai contratti. Il regolamento quindi non definisce le conseguenze, ma individua solo i limiti entro cui possono esercitarsi.

Conseguenze o sanzioni, qualora definite, riguardano tutte le parti, ovvero anche le aziende che non rispettano i contratti. Per loro sono espressamente previste modalità pecuniarie (altro non siamo riusciti a immaginare) qualora siano inadempienti. Le conseguenze non potranno mai riguardare i lavoratori ma solo le rappresentanze e le organizzazioni sindacali, e solo sul versante dei diritti sindacali di origine contrattuale. Sono cioè esclusi tutti quelli che derivano dalle norme di legge.

Abbiamo definito questi limiti proprio perché nessuno ritenesse ancora possibile ripetere quanto accaduto a Pomigliano: sottoscrivere un accordo separato dove si prevedono sanzioni per i lavoratori e vincoli al diritto di sciopero che, abbiamo detto e continuiamo a riaffermare, è anticostituzionale.

Speriamo di aver chiarito così quali siano le differenze tra quanto accaduto in FIAT o con la stagione dei contratti separati, e quanto le nuove regole garantiscano in termini di titolarità le organizzazioni sindacali e lavoratori di decidere sui contratti. Forse è utile ricordare che tutto ciò è coerente con lo Statuto della CGIL che



CONFEDERAZIONE  
GENERALE  
ITALIANA  
DEL LAVORO

considera il voto dei lavoratori sui contratti nazionali e aziendali, vincolante ed esclusivo.

Un ultimo riferimento alle vostre obiezioni. Per memoria collettiva troviamo utile ricordare che la nostra -della CGIL- contrarietà all'arbitrato si è esplicitata e radicalizzata in due casi: quando nelle proposte di legge si sottraeva la formula secondo leggi e contratti e, nel 2009, quando si voleva sottoporre ad arbitrato un accordo separato e senza regole.

In questo regolamento abbiamo invece definito una commissione di conciliazione ed arbitrato transitoria, che resta cioè in vigore esclusivamente fino a quando non sono rinnovati i contratti secondo le nuove regole e quindi con la traduzione di categoria delle norme che abbiamo brevemente riassunto.

Questa commissione si riferisce all'applicazione dell'accordo. È attivata se una delle parti lo chiede. Può decidere salvo che non si concili. Non c'è dunque nulla di diverso dalle commissioni presso la direzione provinciale del lavoro o da quelle previste da tanti contratti.

Solo per fare un esempio, se si fosse riuscito a redigere in precedenza questo regolamento, i rinnovi delle RSU che si sono avuti in questo periodo nei metalmeccanici, avrebbero avuto un luogo dove chiedere le risposte che i tribunali cui la FIOM ha deciso di ricorrere non ci ha dato.

Tutto ciò per dirvi che se si guarda al testo unico, che ha ricomposto gli accordi del 2011 e 2013 con il regolamento, si può dire che abbiamo fatto un grande passo avanti nella democrazia e nel dare il diritto al voto ai lavoratori.

Anche per questo è incomprensibile definire le decisioni che assumerà domani il Cd della CGIL un voto di fiducia. Come sempre il Cd della nostra organizzazione discuterà e deciderà liberamente sul merito di quanto è in discussione.

Siamo sempre pronti ad ascoltare e parlare con gli iscritti alla nostra organizzazione. Crediamo sia un vostro diritto e un nostro dovere avere questa interlocuzione.

Come si dice nel documento congressuale "Il lavoro decide il futuro", l'ascolto reciproco è essenziale. Avere questa interlocuzione è l'intendimento che la CGIL si è data nell'affrontare il suo Congresso. Tutti i temi qui citati si possono trovare in quel documento congressuale e perciò non mancherà certo l'opinione delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla CGIL.

Con affetto

La Segreteria Nazionale di Cgil