

# **CONFERENZA D'ORGANIZZAZIONE**

## **DOCUMENTO DEL COMITATO DIRETTIVO FILCAMS NAZIONALE**

**Grand Hotel Palatino – Via Cavour, 213  
ROMA 17-18 gennaio 2008**

## **CENTRALITA' DEL LAVORO. IL TERRITORIO ED I LUOGHI DI LAVORO**

La FILCAMS CGIL condivide la scelta ribadita dal congresso di Rimini di considerare elemento fondamentale della CGIL la centralità del lavoro e la valorizzazione del territorio e dei luoghi di lavoro.

A tale scopo, occorre rilanciare il ruolo e la funzione della CGIL in tutte le sue articolazioni sindacali e del sistema dei Servizi, allo scopo di estendere la rappresentanza e rappresentatività nel rispetto dei valori della confederalità.

Rafforzare la presenza della Cgil nel territorio e nei luoghi di lavoro superando i limiti che impediscono la realizzazione della contrattazione territoriale anche sui temi di politica sociale per meglio tutelare la difesa dei diritti individuali e collettivi, valorizzando il ruolo, compiti e funzioni delle categorie, dello Spi, dei servizi a sostegno del Sindacato Generale.

Resta essenziale la CONTRATTAZIONE DI SITO da estendere in tutte le realtà in cui è possibile praticarla – Aeroporti, Stazioni Ferroviarie, Ospedali, Scuole, che veda protagoniste la CGIL e le categorie interessate alle quali non può essere sottratta la rappresentanza e la titolarità contrattuale.

Le STRUTTURE REGIONALI di categoria devono continuare ad esistere se svolgono una reale funzione contrattuale altrimenti è sufficiente una struttura snella e di semplice coordinamento. Questo è il parere della CGIL.

La Filcams ha definitivamente scelto il livello congressuale regionale con funzioni di indirizzo politico, contrattuale e supporto organizzativo. La scelta è scaturita dopo lunga sperimentazione, anche di coordinamento, in alcuni territori ed in conseguenza del peso crescente che assume la politica dei servizi nelle singole realtà regionali, per effetto delle competenze trasferite dallo Stato alle Regioni dalla Riforma del Titolo 5° della Costituzione nonché dalle leggi in materia di appalti, turismo, commercio:

**PER QUESTE RAGIONI LA SCELTA DEL LIVELLO REGIONALE CONGRESSUALE A TUTTI GLI EFFETTI DEVE CONSIDERARSI IRREVERSIBILE.**

Va ricercato un migliore equilibrio di ruoli, compiti, funzioni tra le Aree Metropolitane ed il Sindacato Regionale attraverso un'attenta valutazione delle diverse esperienze territoriali.

Resta fermo l'obiettivo, centrale per la Filcams, di evitare duplicazioni, appesantimenti burocratici, favorendo un reale decentramento delle risorse destinate al territorio, alle RSU, alle RSA....

## STATUTO E REGOLE

Le attuali regole per l'elezione dei gruppi dirigenti devono essere rivisitate e rese più coerenti con i bisogni di un'Organizzazione complessa come la CGIL.

Obiettivi:

- una nuova politica di quadri finalizzata al rinnovamento ed al ringiovanimento del gruppo dirigente;
- una politica di formazione che coinvolga l'intero gruppo dirigente a partire dagli eletti nelle RSU/RSA;
- una maggiore attenzione alle particolari condizioni contrattuali ed alle esigenze professionali delle strutture confederali e delle categorie.

La regola rigida degli otto anni, pur necessaria, ha generato in alcuni casi una tendenza all'attendismo, una preoccupante delegittimazione interna ed esterna dei dirigenti coinvolti nei processi di mobilità, la ricerca di collocazioni autonome sia all'interno che all'esterno dell'Organizzazione ed altre scelte, sempre individuali, non sempre in linea con l'etica e la responsabilità di organizzazione.

Sono elementi di criticità che si sono appalesati negli ultimi anni e che vanno corretti velocemente attraverso una preventiva, attenta, programmata politica dei quadri che blocchi ulteriori degenerazioni.

Nessuno nella Filcams ha in mente una drastica eliminazione della regola sulla durata del mandato non oltre gli otto anni; ma ogni regola più rigida più rischia di essere difficilmente esigibile.

Tuttavia, qualunque deroga al principio rigido non può e non deve mettere in discussione la validità della regola e deve essere, comunque, proposta e motivata dai centri regolatori e condivisa dagli organi di direzione politica.

E' necessario, inoltre, introdurre alcune modifiche alle attuali norme regolamentari:

- prevedere tra i centri regolatori le Camere del Lavoro Territoriali e delle Aree Metropolitane;
- la proposta per l'elezione delle Segreterie deve essere formulata di concerto tra il Segretario Generale ed i centri regolatori corrispondenti;
- eliminare la procedura del ricorso obbligatorio alla consultazione. La consultazione deve essere una scelta discrezionale dei centri regolatori allo scopo di individuare e valutare il grado di consenso sulle proposte;
- confermare le modalità del voto segreto per l'elezione del Segretario generale e della segreteria;
- introdurre limiti all'utilizzo delle compagne e dei compagni all'interno degli organi esecutivi a tutti i livelli – nazionali e territoriali, confederali e di categoria – al raggiungimento dei 40 anni di anzianità e, comunque, della pensione di vecchiaia, ripristinando l'ormai in disuso principio dell'impegno individuale volontario, ciò allo scopo di favorire il rinnovamento del gruppo dirigente;
- estendere la regola del limite massimo degli otto anni o del doppio mandato anche ai gruppi dirigenti degli altri organi collaterali. Federconsumatori, Inca, Sunia.

## **ORGANIZZARE LE NOSTRE RAPPRESENTANZE**

Il tema riferito alla rappresentanza della nostra Organizzazione non può prescindere da una riflessione sull'esperienza della nostra Categoria e sugli strumenti idonei a garantire ai lavoratori del nostro Settore la libertà di eleggere i propri rappresentanti nei luoghi di lavoro.

L'esperienza delle RSU è sostanzialmente limitata alla grande distribuzione, e non tutta in particolare nella cooperazione di consumo, dove non sono infrequenti i problemi di rapporto con la struttura Filcams, qualche grande catena alberghiera e qualche grande azienda commerciale, il tutto in termini molto differenziati sul territorio nazionale.

Ancor più limitata è l'esperienza della RLS, mentre sono del tutto assenti RLST e Comitati degli iscritti.

L'assenza di una normativa legislativa che regoli la rappresentanza e rappresentatività, le modalità di coinvolgimento dei lavoratori attraverso i loro rappresentanti liberamente eletti in tutte le fasi dell'attività lavorativa ci obbliga a ricercare di volta in volta, attraverso difficili mediazioni, soluzioni non sempre coerenti con le nostre convinzioni.

In attesa di una legge che dobbiamo ricercare con coerenza e convinzione, dobbiamo puntare ad estendere nel territorio, nei luoghi di lavoro il nostro modello di rappresentanza, in relazione ai profondi mutamenti che hanno subito i settori del terziario e dei servizi:

- Quale forma organizzativa e di rappresentanza intendiamo affidare al Sito nel rispetto della titolarità di ciascuna categoria;
- Quali compiti destinare a questo livello.

### **OBIETTIVI A BREVE TERMINE:**

R.S.U. ed R.L.S.

Impegno a procedere all'elezione delle RSU e RLS dappertutto. Nelle realtà di dimensioni medio-grandi vanno costruite le condizioni per l'elezione dei rappresentanti anche per iniziativa della sola FILCAMS CGIL. Analogamente dove esistono soltanto RSA occorre procedere, comunque, all'elezione dei rappresentanti della Filcams.

### **CONTRATTAZIONE DI SITO**

Realizzare forme nuove di rappresentanza unitaria dei lavoratori iscritti alla CGIL nel rispetto della titolarità contrattuale di ciascuna categoria e con una forte direzione politica confederale.

### **COMITATO ISCRITTI**

Ipotizzare l'elezione del comitato degli iscritti territoriale- SITO - per le aziende con meno di 30 dipendenti. Per le aziende con più di 30 dipendenti eleggere il comitato degli iscritti di ciascuna categoria.

## TITOLARITA' CONTRATTUALE

Il tema è connesso alle profonde trasformazioni dei settori produttivi industriali, nei servizi, nel terziario, nel pubblico impiego per effetto dell'introduzione di nuove tecnologie, della riorganizzazione dei processi produttivi, delle esternalizzazioni, delle delocalizzazioni che hanno reso sempre più flessibile ed instabile il ciclo produttivo e distributivo.

Conseguentemente, occorre ridefinire la nostra azione contrattuale, di tutela e di rappresentanza senza ripercorrere la strada di eventuali nuovi accorpamenti che corrispondano semplicemente ad esigenze di natura organizzativa o di semplice convenienza.

Durante la fase di preparazione della conferenza, la FILCAMS CGIL non è più considerato un grande contenitore; al contrario, anche per effetto delle scelte contrattuali effettuate in questi ultimi anni la Filcams è sempre più centrale nel confronto interno ed esterno alla CGIL e svolge una rilevante funzione di tutela in settori di frontiera ma di crescente importanza per l'economia del nostro Paese quali il terziario, il turismo, i servizi alle imprese.

Per queste ragioni riteniamo essenziale individuare nuove proposte politiche ed organizzative tendenti ad una ricomposizione della rappresentanza, che scaturisca da un'analisi puntuale dei mercati, dei processi produttivi, degli effetti delle innovazioni tecnologiche:

I processi di privatizzazione-liberalizzazione, delocalizzazione-internalizzazione che hanno profondamente trasformato il mercato della produzione di beni e servizi impongono un'attenta riflessione sui confini contrattuali, sul ruolo e la funzione della contrattazione nel territorio e nei luoghi di lavoro, sulla tutela e rappresentanza degli interessi dei lavoratori.

Il tema della titolarità contrattuale è tuttora scarsamente presente all'interno della discussione preparatoria della conferenza d'organizzazione. E' mancata una riflessione attenta sull'opportunità di individuare proposte motivate ed innovative sulla necessità/opportunità di una ricomposizione /riduzione delle categorie e /o ridefinizione dei confini delle stesse senza predeterminare obbligatoriamente nuove scelte politiche ed organizzative.

Il tutto con un ruolo di direzione politica e coordinamento della Confederazione ed il necessario coinvolgimento delle categorie interessate che, a nostro parere, oltre la Filcams, dovrebbero essere SLC, FISAC, FILT, FP, FLC.

E' un tema che la FILCAMS CGIL deve riproporre con forza in tutte le istanze territoriali e nazionali di categoria e confederali.

I punti da considerare comuni e di partenza per tutti dovrebbero essere:

- 1) riconfermare, senza eccezione alcuna, che il sindacato di categoria che ha la titolarità contrattuale per il contratto collettivo nazionale e, di conseguenza, la titolarità per il secondo livello, coincide con il sindacato che ha la titolarità organizzativa;
- 2) escludere nuovi contenitori contrattuali che oltre a contraddire l'orientamento volto alla semplificazione contrattuale rappresentano un dumping nefasto per i lavoratori;
- 3) contrastare la prassi, purtroppo in atto anche sotto la spinta delle controparti, di allungare a dismisura le sfere di applicazione dei contratti introducendo settori di pertinenza storica di altri contratti;
- 4) realizzare confronti bilaterali tra le categorie con la Confederazione per la pratica realizzazione di quanto indicato nei tre punti precedenti.

I punti da sciogliere riguardano:

- quale orientamento tenere rispetto ai processi di esternalizzazione e/o terzianizzazione, ovvero, oltre alla contrattazione sul processo in se, il mantenimento del contratto di lavoro precedente qualora favorevole ed in ogni caso il mantenimento delle condizioni di miglior favore e ciò, in termini di condizione collettiva;
- quale orientamento tenere rispetto alla re-internalizzazione delle attività primarie precedentemente esternalizzate avendo come riferimento la salvaguardia delle condizioni di miglior favore – contratto collettivo più favorevole al lavoratore – ed i livelli professionali;
- come evitare orientamenti genericamente impostati su una ricomposizione di filiera tra attività produttive e di servizio complementari, strumentali o di supporto che avrebbe come unico effetto verosimile la generazione di aspettative irrealizzate;
- come orientare in occasione delle esternalizzazioni la scelta degli appalti e/o concessioni di un complesso di servizi - facility management – privilegiando il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa in luogo della gara al massimo ribasso favorendo, in tal modo, il riferimento ad un contratto unico degli appalti di servizi pubblici e privati;
- come organizzare la rappresentanza dei lavoratori attraverso il coinvolgimento delle categorie della Committenza e degli appalti realizzando un positivo intreccio tra le RSA/RSU delle stesse categorie.

## **RINNOVAMENTO E POLITICA DEI QUADRI**

L'obiettivo che ci dobbiamo proporre è la costruzione di una nuova generazione di quadri dal ricercare nel territorio, nei posti di lavoro, nelle scuole, sollecitando la partecipazione e l'impegno in tutte le fasi della vita della CGIL, favorendo l'ingresso e la permanenza di giovani, donne, immigrati:

E' opportuno promuovere un sistema di formazione e riqualificazione continua dei nuovi dirigenti tenuto conto del pluralismo di genere e politico in coerenza con quanto proposto in occasione del Convegno dei giovani al disotto dei 35 anni del 9 maggio 2007.

Una formazione non finalizzata a motivazioni contingenti ma in grado di formare i protagonisti della CGIL per il nuovo secolo fornendo un quadro di conoscenze completo sulla storia della CGIL, sui suoi valori fondamentali e sui principi che ispirano detti valori.

Una formazione come scelta di sistema, funzionale ad accrescere le competenze e la professionalità sui temi contrattuali sui processi di trasformazione del sistema sociale, sulle dinamiche sociali ed economiche, sulle politiche del lavoro.

In coerenza a ciò, come Filcams abbiamo dato corso ad un complesso progetto di formazione, già operativo, volto a rendere permanente i processi di formazione attraverso la formazione dei formatori che coprono tutti i territori significativi della Filcams, a qualificare i giovani dirigenti Filcams con un Master nazionale, e volto, infine, a facilitare l'inserimento nella Filcams di nuovi dirigenti che assumono, per la prima volta ruoli di responsabilità politica nella nostra organizzazione.

Non è mai venuta meno l'attenzione alla valorizzazione dei quadri femminili; su 27 compagne e compagni sotto i 35 anni selezionate/i per la partecipazione al Master, quasi il 50% è composto da donne.

Per una più adeguata ed incisiva azione della CGIL, occorre favorire la partecipazione delle giovani generazioni, inserendoli nella costruzione delle liste per l'elezione delle RSU e negli organismi direttivi ed esecutivi dell'organizzazione:

Per renderli effettivamente protagonisti della CGIL è opportuno dare avvio immediato alla costituzione della CONSULTA GIOVANILE in ogni struttura.

Per una formazione di sistema, sarebbe necessaria una razionalizzazione ed unificazione dei centri di ricerca, formazione ed informazione (ISF, SMILE, FdV, IRES) in stretto raccordo tra la Confederazione, le Categorie, il sistema dei Servizi.

## BILATERALITA'

A questo delicato argomento abbiamo dedicato molta attenzione e, per ultimo, in ordine di tempo un seminario di approfondimento nei giorni 29 e 30 marzo 2007, nel corso del quale sono stati assunti orientamenti e scelte che vanno approfondite nel corso della conferenza di organizzazione e resi operativi ai diversi livelli territoriali.

Gli obiettivi politici ed organizzativi possono essere così sintetizzabili:

- gli strumenti bilaterali introdotti dalla contrattazione e dalla legislazione sui temi quali la formazione, la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa ed i servizi ai lavoratori ed alle imprese, rappresentano una scelta irreversibile;
- occorre farli funzionare per rispondere al meglio alle esigenze dei lavoratori;
- riconfermare l'incompatibilità tra incarichi esecutivi e negli Enti Bilaterali;
- democratizzazione degli organi e non solo per gli enti di previdenza complementare;
- evitare compiti e funzioni improprie degli Enti nell'erogazione dei servizi e delle prestazioni che devono essere realmente integrative rispetto agli obblighi contrattuali e di legge;
- evitare la proliferazione degli Enti le cui dimensioni devono riferirsi ad una platea di imprese e lavoratori che consentano il reperimento delle risorse necessarie a garantire le finalità indicate dal CCNL (di norma non inferiore a 15.000 aderenti);
- avviare un processo di semplificazione e riduzione del numero degli enti bilaterali operanti tenendo conto che la rete degli enti, se dovesse completarsi secondo l'attuale schema, ci porrebbe di fronte a serie difficoltà di gestione.  
In linea di massima il processo di semplificazione dovrebbe andare nella direzione di superare la frantumazione delle controparti avendo a riferimento la realtà produttiva del settore indipendentemente dai diversi sistemi di organizzazione delle imprese. La seconda direzione su cui operare riguarda la stessa proliferazione per contratto, per livello territoriale, ponendosi l'obiettivo di ridurre la frantumazione territoriale, avendo presente la sostenibilità funzionale ed economica dell'Ente.
- destinare la maggior parte delle risorse (il 75%) all'erogazione di prestazioni e servizi razionalizzando e contenendo le spese di gestione e di funzionamento dell'Ente;
- massima pubblicità e trasparenza dell'utilizzo delle risorse economiche a qualunque titolo destinate;
- Adeguare gli Statuti attraverso l'introduzione di meccanismi di garanzia a tutela di tutte e di ciascuna delle parti sociali.



## **RUOLO DEI SERVIZI**

La Filcams è parte integrante del sistema dei servizi CGIL.

Obiettivo prioritario resta la capacità di rispondere tempestivamente ai bisogni di tutela e diritti delle persone, nel territorio e nel posto di lavoro in cui operano, sviluppando un modello relazionale che sappia intrecciare l'azione di rappresentanza e quella di tutela.

Occorre, a tal fine, realizzare un processo di integrazione su tutto il territorio nazionale che coinvolga la confederazione e le categorie a sostegno delle politiche sociali e contrattuali, dell'intreccio tra tutela collettiva ed individuale, per incrementare attraverso il tesseramento l'adesione alla nostra organizzazione.

Essenziale resta l'azione dell'ufficio vertenze ed il ruolo attivo delle categorie al sistema di tutele.

La Filcams ritiene essenziale realizzare questo processo di integrazione con il sistema dei servizi in particolare sui seguenti aspetti:

**FORMAZIONE:** i progetti formativi per i quadri e dirigenti sindacali, ma anche per la rete delle rsu, rsa, rls e delegati vanno convenuti d'intesa con le strutture confederali e di categoria;

**SISTEMA INFORMATICO:** realizzare un programma che consenta l'agevole scambio dei dati per il censimento degli iscritti e per scambiare ed analizzare i dati socio/economici del Paese;

### **INTEGRAZIONE CGIL/CATEGORIE**

La Filcams deve poter essere interfaccia diretta delle lavoratrici e dei lavoratori sui temi contrattuali e normativi la cui titolarità è della Filcams, allo scopo di offrire servizi ed informazioni puntuali e coerenti con le scelte contrattuali.

L'intreccio tra vertenza individuale e ruolo della categoria la FILCAMS Cgil rappresenta una condizione essenziale per una politica organizzativa funzionale alle esigenze dei singoli lavoratori e della stessa confederazione.

Nelle realtà in cui gli uffici vertenze sono stati assorbiti dagli Uffici Confederali i risultati per l'insieme dell'organizzazione sono stati prevalentemente insoddisfacenti.

Considerato che allo stato appare improbabile il rientro in Filcams degli Uffici, vertenze vanno ricercate soluzioni diverse ed in ogni caso d'intesa tra categorie e territori anche in relazione alle dimensioni delle singole strutture:

**PICCOLE DIMENSIONI:** fermo restando quanto sopra detto sul rapporto lavoratori/trici categoria spetta a quest'ultima la decisione di individuare contenuti e modalità del coinvolgimento dell'ufficio vertenze;

MEDIO-GRANDI DIMENSIONE, in queste realtà, l'esperienza diretta della gestione delle vertenze ove esiste, va confermata. Va, comunque, prevista una presenza visibile e dedicata di una risorsa Filcams nelle realtà in cui le attività vertenziali sono di competenza di un unico ufficio vertenze confederale.

Quanto sopra per affermare e rendere esigibili le condizioni politiche con le quali la Filcams ha convenuto con la Confederazione, negli anni scorsi, la costituzione degli uffici vertenze centralizzati:

Esse riguardano due aspetti principali:

- il primo è di natura politico-contrattuale: data la composizione strutturale delle imprese dei nostri settori, l'attività vertenziale individuale non essendo un aspetto marginale dell'azione sindacale, rappresenta un osservatorio indispensabile per la categoria per calibrare la contrattazione collettiva e la verifica della sua applicazione. Essa rappresenta, inoltre, uno dei veicoli per il proselitismo e l'organizzazione di nuove imprese: Da ciò ne deriva che il rapporto tra Categoria ed Ufficio Vertenza, per le vertenze di competenza della categoria non può che essere strettissimo. La stessa direzione politica della vertenza individuale deve alla Categoria;
- il secondo aspetto è quello squisitamente organizzativo: il tesseramento realizzato con la vertenzialità individuale di pertinenza della categoria e, di conseguenza, la destinazione delle risorse economiche ne derivano devono essere oggetto di intese tra Categoria e Confederazione.

## POLITICHE INTERNAZIONALI

Si sono svolti in questi primi sei mesi dell'anno 2007 il congresso della UITA ( Sindacato Mondiale cui noi facciamo riferimento per il Turismo, Alberghi, ristoranti e catering) dal 19 al 23 Marzo a Ginevra, il congresso dell'UNI - Europa (Sindacato cui noi facciamo riferimento per Commercio e Servizi) dal 23 al 25 Aprile ad Atene ed il congresso Confederale della CES (Confederazione Europea dei Sindacati cui aderiamo come CGIL) dal 21 al 24 Maggio a Siviglia.

Questi appuntamenti internazionali hanno posto, nuovamente, all'ordine del giorno:

- quale ruolo hanno oggi le organizzazioni internazionali;
- la questione dell'adesione da parte nostra sia nella misura organizzativa che nel tipo di impegno verso di loro;
- il loro ruolo circa quello che fanno e che dovrebbero o potrebbero fare;
- cosa siamo disposti noi a delegare a questi organismi.

Tutto ciò affinché queste strutture, dove noi siamo presenti anche in ruoli importanti, siano strutture reali di riferimento e non sovrastrutture utilizzate solo a fini "turistici".

Oggi queste strutture svolgono un ruolo molto importante nei rapporti con la Comunità Europea sia come interlocutori dei parlamentari e della Commissione Europea nella fase d'elaborazione e varo delle Direttive, che in quello di partner sindacali per i lavoratori nel Dialogo Sociale (Commissioni miste Organizzazioni dei Datori di lavoro e Organizzazioni dei Lavoratori presiedute dalla Commissione Europea). Va detto che mentre l'azione dei Sindacati Europei sulle Direttive, in alcuni casi, gioca un ruolo anche determinante, nel Dialogo Sociale (causa lo scarso finanziamento dato dalla Comunità a questo istituto in questi ultimi 10 anni) solo alcuni gruppi (Pulimento- Vigilanza Privata – Servizi alla persona in ambito UNI e Alberghi, ristoranti, catering, ristorazione collettiva in ambito EFFAT-UITA) sono riusciti a produrre iniziative o documenti utili alla contrattazione o ai rapporti sindacali nei singoli paesi. Dovremmo spingere di più in questo settore di intervento internazionale, ma soprattutto verso la Comunità Europea per ridare un ruolo primario al Dialogo Sociale.

L'obiettivo della Filcams e delle OO. SS. italiane del settore di avere una piattaforma sindacale comune a livello europeo per l'intero settore turistico: hotel, ristorazione, Tour Operator, agenzie viaggi, trasporti e servizi si è consolidato con il rafforzamento di ETLC che a livello istituzionale è divenuto l'interlocutore sindacale del FORUM europeo del Turismo.

ETLC è divenuto un modello anche per altre regioni del mondo.

Sulla questione prettamente sindacale, possiamo ricondurre a due le problematiche:

1. il tipo di impegno da parte nostra in questi organismi;
2. il ruolo che debbono avere queste strutture nella contrattazione e, soprattutto, dove e verso cosa.

Il primo punto pone all'ordine del giorno i rapporti unitari ( negli organismi internazionali agiamo in maniera "una e trina"). Non tutte le organizzazioni sono disposte ad investire di più in uomini e soprattutto in mezzi, mentre da parte nostra, sia pure mirando l'impegno e la spesa, c'è una maggiore disponibilità ad essere presenti ed a contare.

Sul secondo punto vanno ampliati gli interventi sulle multinazionali e sulla contrattazione sia essa europea che mondiale, anche se ci scontriamo con una legislazione Europea (Direttiva sui C.A.E. cioè sui Consigli Aziendali Europei) molto debole e poco incisiva sul terreno della contrattazione e del ruolo del sindacato (che non viene nemmeno nominato se non come esperti esterni). Da tempo l'Uni, ed Effat (derivazione europea della UITA Mondiale) insieme alla confederazione CES stanno tentando di apportare modifiche sostanziali alla vecchia direttiva, ma con scarsi risultati.

Il problema vero è non solo la poca attenzione dei parlamentari o dei gruppi politici in seno al Parlamento Europeo, ma anche i diversi modi di fare sindacato che si scontrano in Europa (per restare solo a casa nostra) da quello scandinavo a quello anglosassone, da quello partecipativo di tipo tedesco a quello contrattuale di tipo neolatino o mediterraneo.

Un crogiolo di modi che non porta acqua al sindacato Europeo. Molto presenti (finanziariamente e quindi con persone) gli scandinavi, gli anglosassoni ed i tedeschi mentre poco attenti ed anche poco presenti finanziariamente i neolatini ad esclusione dei belgi, che per molti versi possiamo annoverare nella tradizione contrattuale neolatina.

Dobbiamo delegare ai livelli europei, soprattutto nelle multinazionali, la sfera dei diritti. Questo aiuterebbe anche, sul terreno dell'allargamento dell'Europa non solo i paesi poco sviluppati ed i dumping che si creano in questi paesi e da questi verso di noi, ma anche la nostra contrattazione di secondo livello. Inoltre, anche sul terreno più generale, permetterebbe un reale interscambio da nazione a nazione e da continente a continente di quelle che sono conquiste o allargamento della conoscenza su imbrogli contrattuali che le singole divisioni delle multinazionali attuano a macchia di leopardo.

Molto dovremmo fare per trasformare le attuali organizzazioni europee o mondiali per definirle reali riferimenti per la negoziazione o lo sviluppo sindacale nei singoli paesi, ma anche molto possiamo apprendere dagli altri paesi presenti partecipando attivamente negli organismi e nel dibattito di queste organizzazioni. Delegare o, peggio, disinteressarsi di quanto avviene in Europa è un errore strategico che come sindacato dei lavoratori italiani non ci possiamo permettere di fare. L'Europa è una realtà, anche per noi.

**Documento Segreteria Nazionale**  
**Roma, 29 novembre 2007**

La realizzazione del progetto elaborato ed approvato unanimemente dal XV congresso della Cgil, deve rimanere un punto di riferimento per l'insieme della nostra organizzazione.

Il dibattito apertosi con la firma del protocollo del 23 luglio e successivamente il direttivo Nazionale del 22 e 23 Ottobre 2007, non deve far venir meno la convinzione nel perseguire l'obiettivo strategico che in quella assise la Cgil si è data, perché, come dimostrano i fatti, l'analisi su cui esso poggia si conferma ogni giorno di più valida.

La consultazione sul protocollo del Welfare del 23 luglio 2007 e la grande partecipazione delle lavoratrici, dei lavoratori e dei pensionati, da ascrivere soprattutto alla volontà della CGIL, è stata una importante occasione di ascolto e di confronto con il mondo del lavoro e dei pensionati, che dobbiamo valorizzare.

L'analisi del voto è un punto centrale da cui è opportuno partire nell'effettuare la discussione che si è aperta in CGIL.

La grande partecipazione di lavoratori e pensionati. 5.115.000 votanti in Cgil-Cisl-Uil, 206.000 nei nostri settori, sono una prova che supera qualsiasi dubbio sulla rappresentatività del sindacato nel nostro paese. Ancor di più è necessario sottolineare le decine di migliaia di assemblee – 5330 nella nostra categoria – che hanno permesso a gran parte dei lavoratori e delle lavoratrici di esprimere una risposta informata e consapevole. Ed è questo insieme a rendere evidente la fiducia nel sindacato confederale espressa - con questo voto e questa partecipazione - da lavoratori che si confrontano tuttora con rinnovi contrattuali molto pesanti e difficili. Citiamo, per quanto ci riguarda e per tutti, le difficoltà della trattativa del rinnovo del CCNL delle pulizie in corso da oltre 30 mesi e che solo ora vede uno sbocco positivo. Per questo possiamo dire che il disagio dei nostri lavoratori e delle nostre lavoratrici certamente rimane profondo, sul reddito come sulle condizioni di lavoro, ma si esprime dentro e non contro il sindacato confederale. Uguale messaggio giunge anche dal positivo risultato avuto dalla Cgil nelle recenti elezioni delle RSU nel P.I.

Il sindacato confederale dalla consultazione referendaria è rafforzato a sostenere, come coerentemente ha fatto in questi giorni, la necessità che quell'accordo venga rispettato nella sostanza in tutte le sue parti dai firmatari, ferme restando le prerogative del parlamento.

Il nostro sindacato, la CGIL, non ha mai nascosto, giustamente, né i punti dell'accordo critici e le sue difficoltà, né la necessità di proseguire e rafforzare la lotta contro la precarietà come esplicitamente affermato dal segretario generale Guglielmo Epifani.

La lotta alla precarietà rimane uno dei punti focali del nostro congresso e della nostra azione contrattuale. Va confermato che l'obiettivo è quello di "andare oltre alla legge 30" e in questo senso ribaltarne la filosofia costringendoci ad affrontare per cambiarle sia le norme che precarizzano il lavoro così come quelle che indeboliscono la contrattazione collettiva utilizzando sia il terreno della lotta politica per i necessari interventi legislativi che, parallelamente, l'azione sindacale contrattuale coerente con l'obiettivo.

Certo siamo coscienti che un così impegnativo obiettivo non è materia di un solo accordo e neanche di due, ma di un impegno continuo sia nei confronti delle istituzioni legislative, che nella contrattazione confederale e della categoria ai diversi livelli.

Anche in questa ottica va vista la gravissima rottura delle trattative da parte della Confcommercio sul Terziario. Per questo occorre estendere e rafforzare il fronte dei rinnovi contrattuali.

La nostra categoria è impegnata da tempo nella discussione per contribuire con proprie indicazioni all'elaborazione di proposte sul modello contrattuale. Ribadiamo la convinzione che i nostri settori hanno sempre bisogno di CCNL rafforzati nei tempi di scadenza e nelle garanzie di tenuta.

Occorre togliere i vantaggi che oggi le aziende traggono dal prolungare i tempi del negoziato.

Il percorso della consultazione ci consegna in maniera altrettanto evidente problemi che riguardano la vita organizzativa e politica della CGIL, la sovranità delle sue decisioni. La rappresentanza, la confederalità, il pluralismo, la democrazia interna e l'unitarietà dell'azione della CGIL sono temi che una grande organizzazione di massa come la nostra deve avere nel "proprio patrimonio genetico". Per fare una discussione serena occorre dissociarsi con forza dal tentativo di infangare la nostra organizzazione parlando di brogli. Affermazioni calunniose giudicano da sè chi le fa, e nulla hanno a che fare con il diritto al dissenso.

Infatti è evidente che non è e non sarà in discussione la legittimità per i militanti della Cgil di dissentire, individualmente o in forma collettiva, all'interno o all'esterno, da questa o quella posizione o accordo della Cgil stessa.

I problemi evidenziati dal direttivo Nazionale Cgil sono altri, che per brevità riassumeremo in due quesiti. I rapporti interni di solidarietà tra strutture sindacali; La visibilità esterna e la propaganda contro iniziative ed orientamenti espressi dalla Cgil stessa. Va sottolineato da subito che la nostra categoria non ha avuto al suo interno problemi di questa natura. Ma è nostra convinzione che le difficoltà del governo del paese, le difficoltà della sinistra rendono necessario riprendere la discussione congressuale sulla Cgil come soggetto politico che, nella propria autonomia, non deve e non può essere estranea a questi mutamenti.

La sede propria di questa discussione è certamente la conferenza d'organizzazione. Ma ci sembra utile sottolineare nel merito dei problemi sottoposti dal Direttivo citato:

- La nostra scelta rimane quella di una organizzazione fortemente confederale, quindi non la somma di strutture di categoria. Il rapporto è tra il lavoratore, l'iscritto e la Confederazione a cui appartiene;
- Per questo riteniamo vada riconfermato il modello di discussione interna che, dopo il superamento delle correnti di partito, da anni abbiamo scelto, e cioè quello di una dialettica interna basata sul confronto programmatico
- La negatività di alcune iniziative non sta nella esplicitazione del proprio dissenso, ma nella ricerca di sponde esterne all'organizzazione per esprimerlo ed organizzarlo;
- le regole ci aiutano, ma le regole non sono tutto, ci vuole una sensibilità affine, ci vuole una cultura comune, condivisa. Inoltre le regole funzionano solo quando è verificato il principio di reciprocità in ogni contesto e direzione.
- In questo quadro condiviso occorre superare da più parti comportamenti che riproducono vecchie logiche da "maggioranza e minoranza", realizzando un governo unitario della nostra organizzazione, che, a partire anche dalla Filcams, sia capace di consolidare una maggioranza di governo solida, coesa e ampia.