

5 ottobre 2018

## IL CICLO DELLA RAPPRESENTANZA DELLE RSU: TRA CONSOLIDAMENTO E NUOVI SCENARI. IL CASO DEL SETTORE PUBBLICO

Intervento di Gianni Peracchi, segretario generale CGIL Bergamo

Correvano gli anni 80, ero un delegato dell'ospedale di Gazzaniga e mi ero appena affacciato alla ribalta dell'attività sindacale in Funzione Pubblica.

Segretario generale della categoria era Ireneo Cagnoni, che sarebbe poi scomparso in un tragico incidente nel dicembre del 1990.

In quegli anni Ireneo aveva contribuito molto a sviluppare e a far crescere il dibattito, sia in sede locale che nazionale, sulla rappresentanza.

Si erano prodotte riflessioni, incontri, convegni importanti e di spessore sul tema di chi rappresenta chi.

Non erano state ancora disciplinate le modalità di votazione per le R.S.U., mentre erano in campo modelli di rappresentanza sindacale aziendale come quelli dei consigli dei delegati.

Si eleggevano, cioè, delegati sulla base del reparto o degli uffici di appartenenza e le categorie provinciali mantenevano la totale titolarità per la sottoscrizione di accordi decentrati.

Ricordo benissimo, inoltre, che in sanità la presenza e la molteplicità del sindacalismo autonomo era relevantissima.

Sono passati molti anni da allora e la elaborazione in materia ha compiuto notevoli passi in avanti.

In modo particolare il modello, concordato prima e supportato poi da una specifica legislazione, del pubblico impiego, non solo ha prodotto risultati interessanti ma credo, come è già stato paventato nelle relazioni, possa essere un utile riferimento per l'insieme del mondo del lavoro.

In questo senso il recente accordo quadro firmato dalle confederazioni nazionali con Confindustria rappresenta un altro positivo risultato che andrebbe completato con una legislazione di supporto per estendere alla generalità di uffici ed aziende il principio di come si compone e si misura la rappresentatività e di quali sono gli ambiti e perimetri delle relazioni sindacali e del sistema contrattuale.

Ed oggi, in una società e in un mondo del lavoro iperframmentato, nel mondo del capitalismo molecolare, in un ambito in cui le tutele generali vanno riaffermate ma è sempre più rilevante la dimensione territoriale, aziendale e spesso individuale, una equilibrata temperazione tra visione generale, quella delle confederazioni, e interessi particolari, quella delle singole categorie o di espressioni sindacali di singole aziende, assume ulteriore importanza.

La cosiddetta disciplina del doppio canale per la elezione delle R.S.U., vale a dire un voto a suffragio universale, naturalmente delimitato al perimetro delle aziende in cui si eleggono i propri delegati, e un sistema di liste presentate con il proporzionale e che risponda a requisiti e a pesi minimi certificati, rappresenta un equilibrio interessante.

Con l'aggiunta che generalmente la composizione delle delegazioni trattanti per la stipula degli accordi aziendali o territoriali prevede, in ogni caso, la presenza delle organizzazioni maggiormente rappresentative.

Inoltre l'utilizzazione del mix voti e dato associativo, che ora dovrebbe essere finalmente certificato, rafforza ulteriormente questo equilibrio ed è un criterio obiettivo ed efficace per misurare la propria capacità di rappresentare.

A maggiore ragione a livello nazionale, di categoria o confederale

È infatti inaccettabile che si possano sottoscrivere accordi e contratti con sindacati gialli o con chi rappresenta nessuno.

Questo fenomeno ha portato alla proliferazione di sigle sindacali, al conferimento di potere di veto e di blocco dei servizi della pubblica amministrazione da parte di associazioni assolutamente minoritarie, alla moltiplicazione di contratti e accordi nazionali, una vera e propria giungla, all'esplosione del fenomeno del dumping contrattuale.

E in questo senso assume un rilievo pesante la dimensione della confederalità e si pone in netta contrapposizione al modello di sindacato corporativo.

Se, in aggiunta a queste considerazioni, pensiamo poi che il rapporto tra politica del secolo scorso ed organizzazioni sindacali è andato da tempo in crisi, con la crisi dei grandi partiti di massa e dei sindacati che

rispondevano in qualche misura ad orientamenti precisi nel campo della politica, autonomia, misurazione del consenso, confederalità diventano strategici per una dialettica sociale ed economica sana ed utile alla ricostruzione di legami e di coesione sociale oggi più che mai necessari.

Una dimensione di natura partecipativa, che parta da elaborazioni di merito.

Ciò non implica necessariamente la rinuncia alla dimensione del conflitto.

Come sapete la mia organizzazione è prossima alla celebrazione del suo diciottesimo congresso e nelle riflessioni svolte a livello generale, nel documento che ha registrato una amplissima maggioranza di consensi, trovano ampio risalto i temi della rappresentanza e della democrazia.

Anche a livello locale intendo proporre o riproporre una ridefinizione di un patto unitario di natura confederale che abbia il suo baricentro nel territorio e nella contemperazione di una visione generale con la rappresentanza particolare.

Estendere la elezione delle R.S.U. a tutti i settori, scommettere sul ruolo partecipativo e di governo dei profondissimi cambiamenti del lavoro che abbiamo di fronte, intervenire sull'articolazione degli orari e sull'organizzazione del lavoro è vitale per tutelare gli interessi dei lavoratori. È indispensabile per lo sviluppo sociale ed economico di un sistema territoriale nel suo complesso.

Un'ultima considerazione riguarda il livello di responsabilità e delle competenze che dovrebbero caratterizzare l'azione sindacale.

E non mi riferisco, in questo caso, alla maggiore o minore partecipazione nella gestione delle trasformazioni aziendali e/ o territoriali ma alla necessità da parte nostra di cambiare ed aggiornare il nostro linguaggio e di investire, così come chiediamo di fare ad altri soggetti, nella formazione.

Formazione dei propri delegati, di quelli nuovi, soprattutto, dei giovani.

Anche noi dobbiamo scendere dal piedistallo e stare al passo con i tempi, se vogliamo conseguire risultati concreti per chi rappresentiamo e, soprattutto, se vogliamo recuperare una capacità, oggi sbiadita, di rappresentare i nuovi lavori e le nuove generazioni.

Insomma la fida del cambiamento di deve vedere protagonisti con la consapevolezza che anche noi dobbiamo cambiare.