

**LA
CGIL
CHE
VOGLIAMO**

LAVORO
DEMOCRAZIA, DIRITTI
**C'È UN FUTURO
DA CONQUISTARE**

Sintesi



INDICE

- 05** LA CGIL CHE VOGLIAMO
- 07** LE NOSTRE 7 PROPOSTE



SINTESI MOZIONE

“LA CGIL CHE VOGLIAMO”

LA CGIL CHE VOGLIAMO

La CGIL che vogliamo è uno spazio libero nel quale lavoratrici e lavoratori, disoccupati, giovani ed anziani, uomini e donne, meridionali e settentrionali, nativi e migranti possano incontrarsi, riconoscersi ed organizzarsi. E' così che diventa luogo vero di confronto, proposta e partecipazione.

La CGIL che vogliamo rinnova ogni giorno il suo impegno per la difesa e l'estensione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, degli e delle aspiranti ad un lavoro, dei pensionati e delle pensionate.

La CGIL che vogliamo è impegnata nella lotta per la piena e buona occupazione.

La CGIL che vogliamo si batte per la difesa della Costituzione, per la democrazia e per la pace.

E' così che la storia, il presente, la realtà economica, sociale e produttiva non impongono le loro regole ma vengono attraversate dalle nostre priorità, vengono lette dalla nostra ottica, vengono conosciute e modificate dalle nostre battaglie.

La CGIL che affronta oggi il congresso si è molto allontanata da questo obiettivo: ad una società disgregata dal pensiero dominante della destra, ad un mondo produttivo incapace di fare cultura d'impresa, ad un mercato del lavoro impoverito e precarizzato, diviso nei diritti e nelle tutele, non ha saputo proporre e imporre la propria coerenza, il proprio impianto culturale e strategico fatto di solidarietà, contrattazione, partecipazione, uguaglianza, democrazia, diritti, tutte grandi condizioni che hanno segnato la nostra storia di emancipazione e libertà del lavoro.

Gli anni che ci separano dal Congresso precedente ci hanno visto pericolosamente oscillanti lungo un asse segnato da continui aggiustamenti tattici che progressivamente hanno oscurato la coerenza e la linearità dei comportamenti, mettendo in forse l'esistenza di una linea strategica a guida delle

azioni quotidiane.

Il rischio più forte dell'assenza di una strategia, rischio puntualmente verificatosi, è il non riuscire mai a provare a dettare l'agenda delle priorità al governo, alle controparti, agli altri interlocutori sindacali, con l'esito di non contrastare il disegno che governo, controparti ed interlocutori sindacali hanno ritagliato per noi, disegno di progressivo isolamento, disegno reso possibile dalla pericolosa intercettazione di quelle scelte con la nostra fragilità.

La CGIL ha detto NO alla politica economica del Governo ed alla scelta del Governo e della Confindustria di imporre con l'accordo separato un sistema contrattuale che colpisce il salario, i diritti e la libertà di contrattazione. La CGIL ha detto NO alla controriforma e alla privatizzazione della scuola. Questi NO sono giusti ma non bastano, se non supportati da decisioni strategiche, proposte innovative e pratiche conseguenti.

Non si tratta infatti di emendare le scelte e le priorità che altri hanno definito, ma bensì di affermare le nostre priorità, le nostre scelte, le nostre esplicite discontinuità per invertire il processo in atto.

Occorre una rinnovata autorevolezza della proposta complessiva e visibilità, estensione ed efficacia della mobilitazione.

Nonostante queste gravi lacune nella nostra azione e dunque nel rapporto con le persone che intendiamo rappresentare, esse guardano comunque a noi come un punto di riferimento forte, a maggior ragione in un contesto politico, economico e sociale così difficile.

Per questo il Congresso deve essere un momento di confronto democratico sul futuro della nostra Organizzazione, e non la riproposizione di una impostazione autoassolutoria, a sommatoria, confusa, indistinta, priva di scelte e di priorità forti e chiare, dalla quale risulta per giunta completamente assente il tema vero di questa fase: l'esigenza di una forte discontinuità.



Troppo spesso alla percezione di fragilità esterna si è risposto con tentazioni autocelebrative, conformismo e asfissia della discussione tra noi, contribuendo così a consolidare un'immagine e un vissuto di organizzazione chiusa e burocratizzata, governata da una sorta di patto di non belligeranza tra leaderships in carica e aspiranti alle medesime. Non c'è futuro per un'organizzazione di massa che non viva la democrazia come una risorsa positiva e non come un ostacolo.

Alla CGIL serve oggi libertà di discussione, confronto, una continua circolazione di idee, serve un massiccio ricambio di genere e di generazioni che sconvolga gli incrostati assetti di potere, servano porte e finestre aperte grazie alle quali la domanda delle persone che vogliamo rappresentare si trasformi in proposte e battaglie per nuovi e vecchi diritti.

La crisi finanziaria, economica e produttiva, la progressiva svalorizzazione del lavoro, la continua messa in discussione dei diritti di cittadinanza, la netta riduzione dei gradi di democrazia e libertà mostrano l'urgenza della ridefinizione di un sindacato confederale forte, autorevole, rappresentativo.

La nostra idea di confederalità è fondata su un progetto di trasformazione della società che fa del principio di uguaglianza e solidarietà, della partecipazione e della democrazia, dei valori sociali e civili della nostra Costituzione, dell'obiettivo della costruzione di un vero spazio sociale europeo basato sull'affermazione dei diritti sociali e del lavoro, l'orizzonte di riferimento.

Sono queste le premesse per un rilancio della confederalità, non più come una sorta di istanza gerarchica superiore ma come una politica e una prassi democratica, che deve vivere concretamente a partire dal territorio, dal coinvolgimento dei delegati, su obiettivi sociali precisi, su una sintesi più compiuta degli interessi generali del mondo del lavoro, spostando a tal fine risorse e poteri verso i livelli decentrati di categoria e confederali.

Si rende indispensabile una forte innovazione nei processi di formazione delle decisioni che devono rispondere a due criteri fondamentali: una reale collegialità, come segno vero di democrazia e modernità, in assoluta controtendenza rispetto al plebiscitarismo ed al leaderismo oggi imperanti e un rigoroso rispetto delle regole interne della vita democratica dell'organizzazione.

Il gruppo dirigente attuale, che appartiene mediamente alla stessa generazione, deve saper dunque costruire rapidamente le condizioni per un deciso ricambio di genere, di generazione, di pluralismo etnico.

I giovani non incontrano il sindacato o lo percepiscono come un corpo estraneo, non ne riconoscono il ruolo, molto spesso perché non lo riconoscono, altre volte perché il sindacato è lontano, fisicamente e idealmente, dalla loro dimensione lavorativa e esistenziale.

Non crediamo che sia sufficiente scrivere la parola giovani sui nostri manifesti e nei nostri documenti, firmando poi accordi che di loro si occupano poco e male, relegandoli in "riserve indiane" o in organizzazioni di precari. Troppo poco si fa per allargare un sistema di tutele volto all'inclusione dei soggetti più deboli e all'estensione dei diritti di cittadinanza, come il diritto all'abitare, alla mobilità, al sostegno per le giovani coppie.

E' per questo che la CGIL deve lanciare una grande campagna di iscrizione di massa dei giovani lavoratori precari e discontinui alle singole categorie di riferimento.

Per la CGIL che vogliamo occorrono discontinuità, cambiamento, innovazione.

Occorre dunque invertire la percezione collettiva: il mondo del lavoro, la società, le nuove generazioni devono poter guardare a noi non come a un problema, ma come alla più efficace delle soluzioni.



LE NOSTRE 7 PROPOSTE

1

UNA POLITICA ECONOMICA E SOCIALE CHE FACCI DELLA REDISTRIBUZIONE DELLA RICCHEZZA E DELLA LOTTA ALLA DISOCCUPAZIONE LE LEVE PER USCIRE DALLA CRISI.

La crisi globale è l'epilogo di un lungo periodo dominato dal pensiero unico neoliberista, di sviluppo fondato sulla crescita delle disuguaglianze sociali, sulla compressione dei diritti individuali e collettivi e su un modello di consumi affidato all'incremento dell'indebitamento delle famiglie piuttosto che alla crescita delle retribuzioni.

L'obiettivo del cambiamento degli equilibri sociali a favore del mondo del lavoro è oggi, invece, uno strumento fondamentale per uscire dalla crisi con un nuovo modello sociale fondato sulla coesione, la solidarietà e l'uguaglianza data dall'universalità dei diritti.

Va rivendicata una politica economica che anziché sul taglio di diritti del costo del lavoro, punti a competere sull'innovazione, la ricerca e la tecnologia, la scuola e la formazione, il rispetto e la valorizzazione dell'ambiente. Occorrono investimenti pubblici nelle nuove tecnologie, nella mobilità sostenibile e nel risanamento ambientale respingendo il ritorno al passato dell'energia nucleare. Bisogna dire no alla politica di nuove grandi opere inutili e faraoniche, a partire dal ponte sullo stretto di Messina, e invece rivendicare e riconquistare il lavoro diffuso, quello per strade scuole ospedali ferrovie, promosso dagli Enti Locali. Occorre un grande programma di investimenti a favore della scuola pubblica e per il diritto allo studio.

Vanno difesi e sviluppati i sistemi pubblici di formazione, previdenza e sanità.

Bisogna conquistare nuove politiche pubbliche fondate sulla difesa dell'accesso libero ed eguale ai beni comuni fondamentali dall'acqua, all'energia, all'istruzione, alla sanità. Occorre una riforma fiscale a favore dei redditi da lavoro dipendente e da pensione, che combatta davvero l'evasione fiscale e contributiva e che tocchi la finanza, i patrimoni e le ricchezze reali.

Il lavoro pubblico va finalizzato al benessere delle persone. La CGIL si deve impegnare a definire una nuova frontiera per una riforma generale del rapporto di lavoro dei lavoratori pubblici che abbia al centro un sistema contrattuale che riunifichi il lavoro pubblico con quello privato e che riconnetta chi lavora per produrre diritti con i soggetti portatori di questi diritti. A questo scopo la CGIL, oltre a contrastare con la mobilitazione sindacale e l'azione nei posti di lavoro la controriforma Brunetta, insieme ad altri soggetti e movimenti promuoverà una legge di iniziativa popolare per una vera riforma del lavoro pubblico.

Chi pensa di salvare il Nord abbandonando il Mezzogiorno, in realtà distrugge il futuro di tutti. L'Italia non si salva a pezzi. Nel Mezzogiorno occorre accompagnare un programma di investimenti e di lotta alla disoccupazione con il contrasto alla corruzione ed alle mafie. Lo sviluppo economico sociale e civile del Mezzogiorno è condizione per la ripresa economica di tutta l'Italia.

2

LA LOTTA ALLA PRECARIZZAZIONE E ALLA RIDUZIONE DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI.

La lotta alla precarizzazione e alla riduzione dei diritti e delle libertà delle lavoratrici e dei lavoratori.



Vanno semplificati e riuniti i canali di accesso al lavoro, ripristinando la centralità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, (e per questo va superata la legge 30) senza distinzione di tipologia o dimensione aziendale nell'esercizio di tutti i diritti previsti dallo Statuto dei Lavoratori, a partire dall'art. 18.

Vanno ricondotti a fattispecie circoscritte e definite i contratti a termine, mentre vanno superate tutte le altre forme di accesso quali le collaborazioni a monocommittenza e i contratti a somministrazione.

Va fortemente limitato sia l'utilizzo del lavoro supplementare che delle clausole elastiche nel part time

Vanno contrastate le pratiche di ricorso agli appalti al massimo ribasso.

Nel caso di esternalizzazione dei servizi sia in attività pubbliche (a partire da quelli alla persona) che private, è necessario garantire parità di trattamento a parità di mansioni svolte tra lavoratori dipendenti e quello in appalto.

Bisogna ridefinire un sistema di controllo, trasparenza e legalità dell'incontro domanda offerta che è diventato in molti casi oggetto di clientelismo e discriminazione nel rapporto tra agenzie e imprese, da cui non sono sempre esenti le stesse organizzazioni sindacali.

La lotta al lavoro nero ed al supersfruttamento deve diventare impegno centrale del sindacato e di tutte le istituzioni superando la deregolazione e deresponsabilizzazione affermatesi in questi anni. La tutela della salute e della sicurezza del lavoro devono essere la priorità assoluta. Il diritto al lavoro non può essere messo in alternativa ai diritti nel lavoro.

Le lavoratrici ed i lavoratori migranti hanno diritto alla piena parità ed alla piena cittadinanza superando le vergognose discriminazioni ed i ricatti sul permesso di soggiorno che alimentano supersfruttamento e lavoro nero.

Nell'immediato bisogna bloccare i licenziamenti sia nel sistema privato che in quello pubblico, generalizzando l'utilizzo dei contratti di solidarietà.

Gli ammortizzatori sociali devono avere carattere universale e

vanno pertanto estesi a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori senza distinzione e senza legami con la bilateralità. Va superato il massimale attualmente previsto per la CIG perché si arrivi all'80% della retribuzione e ne va raddoppiata la durata. Va inoltre ridefinito un Reddito Minimo o Salario sociale, sul modello di altri paesi europei, al quale alcune regioni si sono già ispirate.

3

LA FINE DELLE COMPATIBILITÀ DEFINITE DAL GOVERNO NELLE RIVENDICAZIONI SALARIALI.

Il modello contrattuale frutto dell'accordo separato del 22 gennaio 2009 non può essere soggetto a semplici aggiustamenti, ma va sconfitto. Bisogna respingere il ritorno alle gabbie salariali, al cottimo, al salario discriminatorio, riaffermando il principio per cui a pari lavoro pari salario.

Vanno ricostruite la piena autonomia e libertà di contrattazione sia nei contratti nazionali, che a livello d'impresa. Nel lavoro pubblico e in quello privato, oggi crescono l'autoritarismo e la spinta delle imprese alla pura individualizzazione del rapporto di lavoro e alla messa in competizione estrema delle lavoratrici e dei lavoratori gli uni contro gli altri. Per questo bisogna difendere ed estendere la contrattazione collettiva fondata sulla solidarietà.

Occorre un sistema contrattuale che non ponga vincoli alla possibilità dell'incremento delle retribuzioni reali nei contratti nazionali ed alla libertà di contrattare nell'impresa tutti gli aspetti della condizione di lavoro.

Questa strategia e pratica contrattuale, anche al fine di non lasciare esposti i lavoratori dei settori più deboli privi di sufficiente forza rivendicativa, consentirà di riconquistare un nuovo sistema contrattuale condiviso, per lavoratori pubblici e privati, non centralistico e ingessato, capace di adattarsi alle diverse situazioni e di avere nel contempo regole comuni certe ed esigibili.

Elemento centrale di questo nuovo sistema dovrà essere una decisa riduzione della durata del Contratto Nazionale nella



LE NOSTRE 7 PROPOSTE

parte salariale. La triennializzazione prevista dall'accordo del 22 gennaio, in assenza di qualsiasi meccanismo di recupero dell'inflazione reale, soprattutto alla luce di così grandi incertezze del ciclo economico globale e dunque degli andamenti dell'inflazione programma una riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni.

Per quanto riguarda infine le pensioni in essere, vanno incrementate quelle più basse, a partire da quelle da lavoro dipendente, va rivendicato per tutte l'adeguamento reale al costo della vita e un riferimento all'incremento delle retribuzioni.

Va sostenuto il reddito dei pensionati anche attraverso una vertenzialità diffusa a livello territoriale per adeguate politiche sociali e di sostegno (servizi, politiche tariffarie ecc). Va inoltre rivendicato un forte rifinanziamento del fondo nazionale per la non autosufficienza, alimentato dalla fiscalità generale, anche con tassa di scopo; tale fondo deve garantire a coloro che hanno bisogni e requisiti le necessarie risposte in termini di sostegno economico e/o di servizi, la cui offerta dovrà essere organizzata dagli Enti Locali.

4

TUTTA L'AZIONE SINDACALE DEV'ESSERE FONDATA SULLA DEMOCRAZIA, CIOÈ SUL DIRITTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI A SCEGLIERE CHI LI RAPPRESENTA E A DECIDERE CON IL VOTO SEGRETO SULLE PIATTAFORME E SUGLI ACCORDI.

La conquista di una piena democrazia sindacale che sviluppi una reale partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, delle pensionate e dei pensionati, a tutte le scelte dell'organizzazione sindacale, è la condizione di premessa per l'unità. Che, così concepita, è strumento indispensabile per tutte le lotte del mondo del lavoro. La pratica degli accordi separati e la scelta di CISL e UIL di rifiutare il voto delle lavoratrici e dei lavoratori su piattaforme ed accordi hanno messo in crisi l'unità. La sua ricostruzione passa ora anche attraverso una legge che garantisca al mondo del lavoro il diritto alla demo-

crasia sindacale.

Va riconosciuta per via legislativa l'efficacia erga omnes dei Contratti Nazionali di Categoria, validati da criteri oggettivi di misurazione della rappresentanza delle OO.SS. firmatarie e dal referendum delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

5

LA CONTRATTAZIONE A TUTTI I LIVELLI, FONDATA SULLA DEMOCRAZIA, DEV'ESSERE LA PRATICA PRIORITARIA DELL'ORGANIZZAZIONE.

La CGIL dev'essere lo strumento di organizzazione sociale, di rivendicazione e di lotta di tutto il mondo del lavoro, così come esso è diventato oggi. Per questo la CGIL dev'essere ancor più, ma in alcuni casi ridiventare, il sindacato che sta dentro il mondo del lavoro e contratta.

Il modello sindacale fondato sulla contrattazione è oggi alternativo a quello fondato sul servizio assistenziale governato dagli enti bilaterali. Contrattare significa abbandonare ogni forma di centralizzazione e controllo dall'alto dell'azione sindacale. Significa sviluppare una vertenzialità diffusa che si misuri con le diverse condizioni sociali e di libertà del mondo del lavoro.

Nella crisi dell'unità sindacale la CGIL deve essere in grado di costruire ovunque pratiche sociali e vertenze anche in assenza di piattaforme unitarie. Questo richiede una pratica della democrazia ed una verifica del consenso delle lavoratrici e dei lavoratori, che i dirigenti dell'organizzazione a tutti i livelli devono considerare un dovere assoluto nei propri comportamenti. Questo deve accompagnarsi al massimo della conoscenza reale del mondo del lavoro, alla capacità di organizzare i bisogni in rivendicazioni, vertenze, conflitto, accordi.

Su queste basi deve avvenire la formazione e la selezione dell'apparato e di tutte le rappresentanze della CGIL.



6

E' NECESSARIO RIFORMARE L'ORGANIZZAZIONE PER UN GRANDE PROCESSO DI SINDACALIZZAZIONE DEL LAVORO FRANTUMATO E DIFFUSO.

E' necessario rafforzare la funzione contrattuale e la capacità di iniziativa della CGIL, per sindacalizzare tutto il mondo del lavoro diffuso, frantumato, precarizzato.

La CGIL deve quindi scegliere di riformare la propria struttura organizzativa e conseguentemente di distribuire diversamente le proprie risorse al fine di:

ridurre gli apparati centrali e regionali a favore della presenza nel territorio e nei luoghi di lavoro;

accoppiare le categorie in funzione dell'unificazione contrattuale dei lavoratori, partendo dalle federazioni che hanno come controparte immediata i settori industriali della Confindustria;

sperimentare strumenti di partecipazione dei lavoratori alle scelte sindacali, in aggiunta alle RSU, quali delegati di reparto e di ufficio, comitati territoriali.

Valorizzare i giovani prevedendo che nella composizione dei comitati direttivi di ogni ordine e grado sia presente una quota non inferiore al 20% di under 35. E' questa la strada per dare valore vincolante, inserendolo nel nostro statuto, alla presenza di almeno un under 35 nelle segreterie di ogni struttura.

7

AUTONOMIA E INDIPENDENZA NELLA FORMAZIONE DELLE DECISIONI E DEI GRUPPI DIRIGENTI.

Va riaffermato il valore dell'autonomia e/o dell'indipendenza e respinta ogni forma di collateralismo, anche se, per i valori e i progetti sociali di cui è portatore, per gli interessi che rappresenta, il sindacato confederale non può prescindere dal rapporto esistente tra i programmi elettorali e le politiche degli schieramenti politici e gli interessi della sua area di rappresentanza. L'autonomia e/o indipendenza non significa in alcun modo indifferenza.

Significa invece stare in campo con l'autonomia della nostra proposta strategica di cambiamento e trasformazione della società.

Questi elementi fondanti dell'autonomia e della indipendenza della CGIL devono vivere anche nella vita democratica dell'organizzazione. Ciò significa rafforzare le regole dell'incompatibilità e costruire pratiche di selezione democratica dei dirigenti che escludano la cooptazione dall'alto e favoriscano il rinnovamento e l'accesso diffuso ai ruoli di direzione. Scardinare cooptazioni e conformismi è davvero una priorità per una differente qualità della democrazia interna alla nostra Organizzazione e nella democrazia che vogliamo i rappresentanti devono essere più importanti dei rappresentanti. Occorre aprire una grande e libera discussione sulle forme i modi di coinvolgimento dei nostri iscritti nei processi di formazione delle decisioni e nella formazione stessa dei gruppi dirigenti, non escludendo il ricorso alle primarie tra gli strumenti di consultazione generalizzata degli iscritti.

