

un documento di CUB-AL cobas di VARESE spiega quello che è un accordo antiCostituzionale, golpista, mafioso, fascista, indegno ed illegittimo, siglato tra confederali e confindustriali il 10-1-2014

Si presenta nel testo come "cosa fatta". Rispetto al testo originario, abbiamo messo al condizionale parecchi paragrafi, non crediamo infatti possano avvenire questi abusi se non come abusi, anche se "concertati".

L'ARTICOLO 17 CE L'HA INSEGNATO OGNI CONFEDERALE E' SERVO DEL PADRONATO X CGIL.CISL.UIL LA MAFIA NON E' REATO!

rappresentanza sindacale

Il 10 gennaio, i segretari di Cgil, Cisl, Uil e Confindustria hanno firmato il "Testo Unico sulla Rappresentanza", che con gli accordi del 2011 e del 2013 tracciano il quadro di come loro intendono imporre le relazioni sindacali locali e nazionali.

Un modello sindacale autoritario

Con quest'accordo, viene introdotto il principio della rappresentatività, sia nazionale che aziendale, simile a quanto già in atto nella P.A., con l'aggravante che si stabilisce il principio che la rappresentanza dei lavoratori e i diritti e le libertà sindacali vengono riconosciuti, soltanto nella misura in cui corrispondono a quanto pattuito da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Le altre associazioni sindacali formalmente costituite, potranno esistere soltanto se accettano "espressamente formalmente e integralmente" i contenuti di questo accordo e dei precedenti del 2011 e del 2013.

Questo accordo si caratterizza non soltanto come un sistema esclusivo contro le altre organizzazioni sindacali, ed in particolare contro i sindacati di base, ma anche repressivo nei confronti dei militanti e delle stesse strutture categoriali di Cgil-Cisl-Uil.

Introdotte misure pecuniarie e sospensive dei diritti sindacali.

Nell'accordo è prevista la delega alla negoziazione categoriale su parecchie questioni. I contratti nazionali dovranno prevedere misure di raffreddamento del conflitto e sanzioni pecuniarie e di sospensione dei diritti sindacali, nei confronti delle rsu e dei sindacati che non rispettano gli accordi confederali. È prevista anche la costituzione di una commissione paritetica composta da cgil-cisl-uil, e Confindustria con un presidente scelto congiuntamente, che dovrà intervenire nei confronti delle altre ooss e delle stesse federazioni di cgil-cisl-uil, che non rispettano l'accordo.

L'iscrizione sindacale certificata dall'azienda.

In questi anni, i sindacati di base, per avere le trattenute sindacali in busta paga, hanno dovuto ricorrere, in molti posti di lavoro, o alla cessione di credito o addirittura attivare con una causa, l'intervento del Giudice del Lavoro. Ora le aziende trasferiranno i dati degli

iscritti alle ooss all'inps, anche dei sindacati non firmatari dell'accordo, purché accettino espressamente sia l'attuale accordo, come anche quelli del 2011 e del 2013 sulla rappresentanza.

Siamo quindi all'ennesimo atto autoritario, il diritto alla libera associazione con i relativi contributi da parte degli associati, potrebbe avvenire solo se si accettano in toto gli accordi ed i contratti nazionali.

L'iscrizione ad ogni sindacato, sarà però certificato dalle aziende, con tutte le conseguenze che già abbiamo. Appena uno si iscrive ad un sindacato di base, si vedrebbe subito negare ogni piccola agibilità individuale (cambio turni, ferie, posti di lavoro più pesanti ecc ecc.), non sono previste iscrizioni dirette senza passare dalla trattenuta aziendale.

Si pone fine inoltre alla diatriba sulle disdette sindacali, che finalmente avrebbero valore dal mese dopo la loro comunicazione all'azienda, e non come succede spesso, dove al lavoratore che disdice viene ugualmente fatta la trattenuta fino a fine anno.

Il 33% garantito non serve più.

Nel 1993 alla firma dell'accordo sulle rsu, siglato per tamponare i referendum nazionali sulla rappresentanza e per impedire il varo di una legge sulla rappresentanza, la quota garantita serviva per avere certezza sul controllo della maggioranza della rappresentanza dei lavoratori a livello aziendale. Eravamo nella stagione dei pomodori, con i vertici confederali che non riuscivano a parlare nelle manifestazioni di piazza. Quando ancora le grandi fabbriche determinavano la vita sindacale, grandi fabbriche che andavano chiuse o ridimensionate.

Oggi Confindustria e segreterie nazionali, molto più sicuri del controllo della situazione, possono anche abolire questo loro privilegio. Da oltre 20 anni, nelle fabbriche si vota con la sicurezza da parte dei delegati di cgil-cisl-uil di essere comunque nelle rsu e di avere la maggioranza dei delegati. Decine se non centinaia di esempi, su accordi siglati da rsu minoritarie, hanno in questi anni condizionato la lotta e i diritti dei lavoratori. Basterebbe l'esempio dell'alfa romeo di Arese, dove il sindacato di base, primo sindacato nelle elezioni delle rsu, che si è visto scippare con un accordo firmato dai vertici di fiom-fim e uilm nazionali, con la maggioranza delle rsu che non rappresentava la maggioranza dei lavoratori, tutta la produzione di Arese per essere trasferita a Pomigliano e Mirafiori. Con buona pace dei vertici fiom che solo qualche anno dopo gridavano allo scandalo per l'abbandono da parte di fiat di Pomigliano.

La rsu non potrebbe cambiare sindacato.

Contrariamente alle numerose sentenze di cassazione, e da quanto praticato in tutte le strutture democraticamente elette, (comuni regioni parlamento nazionale e europeo), la rsu che cambierà sindacato, perché in disaccordo, sarà considerata automaticamente decaduta.

Nessun criterio di elezione delle rls

Non viene detto nulla su come eleggere le rls, lasciando intendere con questo, che cgil-cisl-uil ed i loro sindacati di categoria, continueranno come adesso. Nominando, quasi sempre senza nessuna elezione diretta da parte dei lavoratori, chi vogliono loro.

Resterebbero i privilegi delle rsu confederali.

In questi anni, abbiamo assistito a discriminazioni di tutti i tipi nei confronti delle rsu del sindacalismo di base.

Non le stesse ore di permesso sindacale.

Resterebbe invariata la situazione attuale, dove una rsu confederale ha permessi sindacali illimitati, mentre una rsu del sindacalismo di base avrebbe solo 8 ore al mese e neppure cumulabile mese per mese.

Non potrebbero indire le assemblee retribuite.

In numerose aziende abbiamo dovuto attivare il giudice del lavoro per consentire la possibilità ad una rsu di indire assemblee retribuite dei lavoratori.

Non verrebbero aboliti accordi aziendali che limitano l'agibilità alle rsu non confederali.

In numerose realtà lavorative, gli accordi aziendali, hanno sancito, attraverso commissioni paritetiche, il monopolio negoziale a dei nominati dalle segreterie confederali. Ne è un esempio, la situazione Electrolux, che attraverso un accordo nazionale di gruppo, hanno costituito commissioni partitetiche ed estromesso le rsu delle altre sigle sindacali. Ci troviamo quindi con la situazione di Electrolux di Solaro, dove le rsu flmu-cub, che sono il primo sindacato tra gli operai, gli viene negata la contrattazione e la verifica dell'organizzazione del lavoro, dei tempi, della mensa aziendale ecc ecc, perché demandate da accordi aziendali alle commissioni paritetiche. Arrivando all'assurdo, dove anche i delegati alla sicurezza, previsti da una legge, non esistono ma sostituiti dai membri della commissione cotepa, nominati dalle segreterie confederali.

Le piattaforme nazionali monopolio di cgil-cisl-uil.

Nell'accordo si stabiliscono anche i criteri per le presentazioni delle piattaforme nazionali, che saranno discusse dalle controparti solo se rappresenteranno la maggioranza delle sigle accreditate al negoziato. Oltre all'elezione nei luoghi di lavoro per le rsu, nessun altro meccanismo elettorale è previsto. Il tavolo negoziale centrale è di pertinenza di cgil-cisl-uil, che ne determinano contenuti e delegazione trattante al loro interno. Non ci sono vincoli democratici obbligatori per presentare piattaforme nazionali e per decidere le loro approvazioni.

Viene posto fine all'esperienza dei consigli. Non ci sono meccanismi democratici di elaborazione di piattaforme e di nomina dei delegati alla trattativa nazionale. Tutto è delegato alle segreterie nazionali, che con i criteri democratici attuali, all'interno delle confederazioni, significa che i lavoratori non contano nulla. Nulla è detto su come le ooss elaborano le piattaforme, su come si determinano le delegazioni trattanti, non è previsto nessuna consultazione prima e dopo la firma dei contratti o degli accordi. I lavoratori eleggono le rsu in azienda su lista decisa dalle segreterie e basta.

Cosa fare?

Con questo accordo, che arriva dopo la sentenza fiom-Pomigliano, i sindacati confederali e la Confindustria, oltre a cercare di impedire il varo da parte del Parlamento di una legge sulla rappresentanza, definendo così che le materie sindacali sono solo di loro competenza, e nessuno deve intromettersi, compreso il legislatore, cercano di imporre il loro modello e le loro condizioni per l'esistenza e la costituzione delle altre organizzazioni sindacali.

Già in questi anni, la pratica della firma degli accordi, con il conseguente riconoscimento delle agibilità sindacali, ha nei fatti condizionato settori del sindacalismo di base, che di fronte anche ai lavoratori sempre di meno disponibili alla lotta per i loro diritti, hanno pensato di legittimarsi in questo modo.

Il falso miraggio della trattativa centrale

Da anni, non esistono trattative centrali. Le segreterie confederali, fanno incontri concertativi, spesso senza rivendicazioni e senza iniziative di lotta, ma soprattutto senza un ritorno ai lavoratori. Anche con l'accesso al 5%, si otterrà l'obiettivo di essere presenti al negoziato ed avere alcune prerogative sindacali. Senza la lotta dei lavoratori, le trattative ormai da anni non esistono più. L'obiettivo principale non può essere quello della corsa al 5%, ma quello di una ripresa generale dell'iniziativa di lotta dei lavoratori. L'abolizione delle commissioni interne e l'introduzione dell'elezione dei delegati su scheda bianca, come il varo dello statuto dei lavoratori, sono arrivati dopo lo straordinario movimento di lotta degli anni 68/69.

Rompere il ricatto, non accettando il modello sindacale centralista ed autoritario.

Tutto il meccanismo si basa sulle agibilità sindacali. Se non sei legittimato non hai le informazioni, non hai l'accesso agli incontri e non puoi rappresentare i lavoratori nelle loro anche minime richieste aziendali.

Fino ad ora, a livello locale, si è sopperito a questa situazione, attraverso le elezioni delle rsu in cui si doveva solo accettarne il regolamento. Mentre a livello nazionale, non vi era nessuna possibilità di accesso agli incontri contrattuali, ad eccezione della P.A..

Ora, con il ricatto "***del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge*** ***si intendono partecipanti alla negoziazione***" centrale, i sindacati che superano il 5% del dato associativo ed elettorale ***nella categoria***, con l'obbligo inoltre dell'accettazione degli accordi sulla rappresentanza. Un meccanismo quindi di totale potere negoziale a chi detiene il monopolio della sigla sindacale e del conto corrente a cui le aziende verseranno i contributi dei lavoratori.

Dovremo decidere se omologare le nostre forme organizzative a quanto ci chiedono padroni confederali, come del resto alcuni sindacati di base stanno già facendo o con determinazione costruire un sindacato di classe che pur rivendicando la nazionalità e quindi le prerogative nazionali per tutti, metta al centro il protagonismo dei lavoratori a partire dalla centralità della lotta nei posti di lavoro e sul territorio. Un'organizzazione che pur valorizzando l'autonomia delle strutture periferiche, sappia coordinarle e organizzarle in un ottica di lotta generale e di classe.

È questa la sfida che come sindacalismo di base abbiamo di fronte.

Omologarci con le forme organizzative e una pratica concertativa senza conflitto che ci vogliono imporre, o trovare nella continuità dei movimenti dei consigli di fabbrica, elaborare forme democratiche di partecipazione attiva per l'elezione dei delegati, per l'elaborazione di piattaforme nazionali di lotta la negoziazione e la necessaria costruzione di un sindacato conflittuale e di classe per il reale cambiamento dello stato delle cose.

Siamo alternativi nei contenuti, dobbiamo esserlo nelle forme organizzative e nelle prospettive.