

COME METTERE D'ACCORDO CGIL E CISL SULLA RIFORMA DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI

di Pietro Ichino

(17 aprile 1997)

Sulla questione della riforma legislativa delle rappresentanze si confrontano oggi, in seno al movimento sindacale, la posizione della CISL, tutto sommato soddisfatta dell'esito del referendum del giugno scorso sull'art. 19 dello Statuto e preoccupata che un intervento legislativo possa fare violenza al libero dispiegarsi dei meccanismi associativi, e la posizione della maggioranza della CGIL, prioritariamente interessata all'istituzione di un sistema di verifica periodica rigorosa dei consensi espressi da tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti al sindacato.

Se non si vuole che su questo scoglio cruciale naufraghi l'unità sindacale, occorre trovare una soluzione che, per un verso, soddisfi pienamente la prima esigenza, sottolineata dalla CISL, salvaguardando la libertà di autodeterminazione delle strutture associative e il necessario legame organico tra la rappresentanza aziendale e l'associazione sindacale (quel legame organico che, invece, il disegno di legge approvato nel maggio scorso dal Senato recide, creando rappresentanze legittimate esclusivamente "dal basso" e quindi necessariamente soggette ai mutevoli umori assembleari e non alla disciplina di organizzazione); una soluzione che, per altro verso, soddisfi anche la seconda esigenza, sottolineata dalla CGIL, cioè quella del censimento periodico del consenso o dissenso espresso da tutti i lavoratori, in funzione di una genuina democrazia sindacale. Occorre infine - e anche su questo punto mi sembra che tutti debbano concordare - una soluzione che attribuisca il potere di rivendicare e negoziare in rappresentanza della generalità dei lavoratori alle organizzazioni sindacali effettivamente dotate di rappresentatività maggioritaria, e solo ad esse.

L'unica soluzione che soddisfi tutte e tre le esigenze è quella di una legge che imponga una consultazione elettorale periodica (biennale o triennale) tra i lavoratori, non per l'elezione *dei singoli rappresentanti*, ma per il conferimento da parte dei lavoratori del mandato *alle organizzazioni sindacali*; e che preveda l'attribuzione:

- dei diritti sindacali in azienda (permessi per i rappresentanti, locali per le riunioni, bacheche per le affissioni, ecc.) a tutte le organizzazioni sindacali o unioni di organizzazioni che superino una soglia minima determinata di consensi elettorali, in proporzione ai consensi da ciascuna di esse raccolti nella consultazione;
- della legittimazione a stipulare accordi aziendali con efficacia generale alle sole organizzazioni o unioni di organizzazioni che rappresentino la maggioranza assoluta dei consensi espressi nell'unità produttiva.

In altre parole, occorre che ai lavoratori sia chiesto e dato di scegliere periodicamente non *i propri rappresentanti*, ma *le associazioni* da cui intendono farsi rappresentare a livello aziendale; e che quelle che abbiano ottenuto la maggioranza dei consensi possano, nel periodo intercorrente tra una consultazione elettorale e l'altra, esercitare pienamente la propria funzione negoziale al livello aziendale, con effetti vincolanti per tutti. Sarà, ovviamente, interesse di ciascuna associazione scegliere i propri rappresentanti aziendali, nel numero attribuitole dal voto periodico, facendoli designare dall'assemblea di base, e sottoporre le proprie scelte alla discussione e approvazione assembleare anche nel periodo intermedio fra due consultazioni elettorali; ma essa sarà comunque libera di organizzarsi come vuole e perseguire coerentemente la propria linea, anche compiendo scelte che nel breve termine appaiono impopolari, e all'occorrenza sostituendo i propri rappresentanti, nei tempi e modi stabiliti dallo statuto interno: la bontà complessiva del suo operato sarà valutata dai lavoratori alla prossima scadenza.

Ciò che conta è che, dandosi attuazione al principio costituzionale di democrazia sindacale, si dia alle organizzazioni sostenute dalla maggioranza dei consensi la possibilità di operare e negoziare con continuità e con efficacia estesa a tutta l'azienda; e che si tolga alle organizzazioni minoritarie o addirittura effimere, ai piccoli gruppi di lavoratori collocati in "punti chiave"

dell'azienda o del sistema, il potere di interdizione di cui essi di fatto oggi sovente dispongono e la possibilità di sfruttarlo impunemente a proprio esclusivo vantaggio.