

CGIL



AGB

Die CGIL die wir wollen

Die CGIL, die wir wollen, ist ein freier Raum, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Arbeitslose, Jugendliche und Senioren, Frauen und Männer, Südtaliener und Norditaliener, Einheimische und Einwanderer sich treffen, kennen lernen und organisieren können. So wird sie ein echter Ort der Begegnung und Auseinandersetzung, der Gestaltung und Mitsprache.

Die CGIL, die wir wollen, engagiert sich jeden Tag aufs Neue für die Verteidigung und Ausweitung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, derjenigen, die noch eine Arbeit suchen und der Rentnerinnen und Rentner. Die CGIL kämpft für eine gute Vollbeschäftigung.

Die CGIL, die wir wollen, verteidigt die Verfassung, kämpft für die Demokratie und will den Frieden. Und so werden uns die Geschichte und die Gegenwart und die wirtschaftliche, soziale und produktionsbedingte Realität nicht ihre Regeln aufzwingen, denn sie werden von unseren Prioritäten durchquert, in unserer Optik gesehen und erkannt und durch unsere Kämpfe verändert.

Die CGIL, die nun dem Kongress entgegen geht, hat sich von diesen Zielen weit entfernt. Sie hat es nicht verstanden, einer auseinanderdriftenden Gesellschaft, die vom Gedankengut der Rechten dominiert wird, einer Welt der Warenproduktion, die unfähig ist, eine Betriebskultur zu entwickeln, einem verarmten Arbeitsmarkt, der vom Prekariat gekennzeichnet und gespalten ist, wenn es um Rechte und Schutzmaßnahmen geht, den Stempel der eigenen Kohärenz und der eigenen Kultur und Strategie aufzudrücken, zu der Solidarität, Verhandlungsbereitschaft, Mitbestimmung, Gleichheit, Demokratie und Rechte gehören, alles große Vorbedingungen, die unsere Geschichte der Emanzipation und Befreiung in der Welt der Arbeit geprägt haben.

In den Jahren seit dem letzten Kongress sind wir in gefährlicher Weise zwischen ständigen taktischen Anpassungsversuchen hin und her geschwenkt, wodurch die Konsequenz und Gradlinigkeit unserer Haltung verwischt wurden und selbst die Existenz einer strategischen Ausrichtung unserer täglichen Aktion in Frage gestellt wurde.

Das größte Risiko beim Mangel einer Strategie – ein Risiko, das sich immer wieder einstellte – liegt in der Unfähigkeit, auch nur den Versuch zu unternehmen, der Regierung und den Verhandlungspartnern einen Prioritätenkalender zu unterbreiten, mit dem Ergebnis, dass der Spielraum, den uns Regierung und Verhandlungspartner zugedacht haben und ihr Plan, uns nach und nach zu isolieren, nicht durchkreuzt wurde, ein Plan der auch wegen der Kombination mit unserer Schwäche gelungen ist.

Die CGIL hat zur Wirtschaftspolitik der Regierung und zu den Beschlüssen der Regierung und des Industriellenverbandes NEIN gesagt, wo durch ein aufgezwungenes Separatabkommen die Löhne, die Arbeiterrechte und die Verhandlungsautonomie in Mitleidenschaft gezogen wurden. Die CGIL hat auch zur Gegenreform und zur Privatisierung der Schule NEIN gesagt. Diese beiden Gegenstimmen sind richtig, aber sie reichen nicht aus, wenn sie von keinen strategischen Zielsetzungen, innovativen Vorschlägen und konsequenten Handlungen begleitet sind.

Es handelt sich nicht darum, die Entscheidungen und Prioritätensetzung der anderen zu verbessern, sondern um die Behauptung unserer eigenen Prioritäten, unserer Entscheidungen und unserer offensichtlich nicht kontinuierlichen Aktion, um den laufenden Prozess umzukehren.

Es braucht ein neues Durchsetzungsvermögen beim Gesamtkonzept, Sichtbarkeit und die Ausweitung einer effizienten Mobilisierung.

Trotz dieser schwerwiegenden Mängel in unserer Aktion und daher in den Beziehungen zu den Menschen, die wir vertreten wollen, sehen sie in uns immerhin einen starken Bezugspunkt, umso mehr in diesem so schwierigen politischen, wirtschaftlichen und sozialen Umfeld.

Daher muss der Kongress eine Gelegenheit zur demokratischen Auseinandersetzung über die Zukunft unserer Organisation sein, und nicht die Neuauflage einer selbstherrlichen und allgemein gehaltenen Grundhaltung, die konfus, undifferenziert und losgelöst von starken und klaren

Entscheidungen dasteht, wo überdies das eigentliche Thema dieser Zeit fehlt, nämlich die Notwendigkeit eines mutigen Sprunges nach vorne.

Zu oft wurde auf die äußere Gebrechlichkeit mit Versuchen der Selbstzelebrierung, des Konformismus und mit dem Ersticken der Diskussion unter uns selbst geantwortet, womit wir beigetragen haben, das Image einer verschlossenen und bürokratisierten Organisation zu festigen, die von einem Nichtangriffspakt zwischen der bestehenden Führung und jener, die kommen soll, beherrscht wird.

Es gibt keine Zukunft für eine Massenorganisation, die in der Demokratie nicht eine positive Kraft, sondern ein Hindernis sieht.

Die CGIL braucht heute eine freie Diskussion, die Auseinandersetzung, einen kontinuierlichen Meinungsaustausch. Es braucht einen großen Geschlechter- und Generationenwechsel, der die verkrusteten Machtstrukturen aufbricht und umwälzt, es braucht offene Türen und Fenster, wo die Nachfrage der Personen, die wir vertreten wollen, hereinkommt und sich in Vorschläge und Kampfziele für neue und alte Rechte umsetzen kann.

Die Krise im Finanzwesen, in der Wirtschaft und in der Produktion, die fortschreitende Abwertung der Arbeit, die ständige Infragestellung der Bürgerrechte und die klare Einengung der demokratischen Spielräume und Freiheiten zeigen auf, wie vordringlich die Neuausrichtung eines starken, angesehenen und repräsentativen Gewerkschaftsbundes ist.

Unsere gewerkschaftlichen Ideen stützen sich auf die Umgestaltung der Gesellschaft und haben im Prinzip der Gleichheit und Solidarität, der Mitsprache und Demokratie, in den sozialen und zivilen Wertvorstellungen der Verfassung und im Ziel, in Europa einen echten sozialen Raum zu gestalten, wo die sozialen Rechte und die Arbeit zum Durchbruch kommen, ihren Horizont und Bezugspunkt. Das sind die Prämissen für einen gewerkschaftlichen Aufschwung, nicht mehr als eine Art höherer Instanz und Hierarchie, sondern als Politik und demokratische Praxis, die konkret örtlich verankert ist und von dort ausgeht, die Delegierten mit einbezieht und auf präzise soziale Ziele hin orientiert in die Richtung einer vollständigeren Synthese der allgemeinen Interessen der Welt der Arbeit, wobei auch Ressourcen und Machtbefugnisse innerhalb der Fachgewerkschaften und des Bundes dezentralisiert werden.

Eine starke Erneuerung der Entscheidungsprozesse erweist sich als unerlässlich, die zwei grundlegende Kriterien erfüllen muss: Eine echte Kollegialität als Zeichen wahrer Demokratie und Modernität in absoluter Gegentendenz zum plebiszitären Gehabe und Leadertum, die heute vorherrschen, und die rigorose Einhaltung der Regeln, die für das demokratische Innenleben der Organisation gelten.

Die gegenwärtige Führungsgruppe, die im großen und ganzen derselben Generation angehört, muss es daher verstehen, schleunigst die Voraussetzungen zu schaffen, damit ein entscheidender Geschlechter- und Generationenwechsel und ein ethnischer Pluralismus eintreten können.

Die jungen Menschen stoßen erst gar nicht auf die Gewerkschaft oder erfahren sie als Fremdkörper. Sie erkennen ihre Rolle nicht an, oft weil sie diese gar nicht kennen, oder weil sich die Gewerkschaft physisch und geistig fern von ihrer Arbeits- und Existenzgrundlage bewegt.

Wir glauben nicht, dass es reicht, das Wort Jugend auf unsere Plakate und in unsere Papiere zu schreiben, und dann Abkommen zu unterzeichnen, wo gar nicht oder schlecht auf sie eingegangen wird, und dass man sie dann in „Indianerreservate“ verweist, oder in Organisationen des Prekariats steckt. Es wird viel zu wenig getan, um die schwächsten Glieder der Gesellschaft zu schützen und hereinzuholen und die sozialen Rechte auf sie auszudehnen, wie etwa das Recht auf eine Wohnung, auf Mobilität und Unterstützung junger Paare.

Aus diesem Grunde muss die CGIL eine große Kampagne starten, um die Masse der prekär und zeitweise beschäftigten jungen Arbeitnehmer als Mitglieder in den betreffenden Fachgewerkschaften einzugliedern.

Die CGIL, die wir wollen, muss einen Sprung nach vorne machen, sich verändern und erneuern.

Die kollektive Wahrnehmung muss also umgedreht werden: Die Welt der Arbeit, die Gesellschaft und die junge Generation dürfen uns nicht als Problem wahrnehmen, sondern müssen in uns die wirksamste aller Lösungen sehen.

Unsere sieben Vorschläge

1. Eine Wirtschafts- und Sozialpolitik, die bei der Umverteilung der Mittel und beim Kampf gegen die Arbeitslosigkeit den Hebel ansetzt, um aus der Krise heraus zu kommen.

Die Krise ist der Abgang einer langen Zeitspanne, wo das neoliberale Gedankengut allein das Sagen hatte und das Wirtschaftswachstum auf die Verschärfung der sozialen Ungleichheiten, die Einschränkung der individuellen und kollektiven Rechte und auf ein Konsumverhalten aufgebaut wurde, das eher auf die Verschuldung der Familien als auf Lohnerhöhungen setzte. Das Ziel der Veränderung des sozialen Gleichgewichts zu Gunsten der Welt der Arbeit ist heute jedoch das grundlegende Instrument, um aus der Krise heraus zu kommen und neue soziale Verhältnisse zu schaffen, die auf Zusammenhalt, Solidarität, Gleichheit und Universalität der Rechte gegründet sind. Es muss eine Wirtschaftspolitik eingefordert werden, die anstatt auf die Senkung der Lohnkosten zu setzen, auf Innovationen Wert legt, auf Forschung und Technologie, Schule und Ausbildung, und sich die Berücksichtigung und Aufwertung der Umwelt zum Ziel setzt. Es braucht öffentliche Investitionen für neue Technologien, eine verträgliche Mobilität und den Umweltschutz, während der Rückgriff auf die Nuklearenergie zurückzuweisen ist. Man muss die Politik für neue pharaonische und nutzlose Großbauten, wie die Brücke über die Meerenge von Messina, ablehnen, wohl aber eine Streuung der Arbeiten zurückgewinnen, wie beim Bau von Straßen, Schulen, Krankenhäusern und Eisenbahnlinien durch die Lokalkörperschaften. Es braucht auch umfangreiche Investitionen im Bereich des öffentlichen Schulwesens und für die Verwirklichung des Rechts auf Bildung. Die öffentlichen Einrichtungen zur Berufsausbildung, die Sozialfürsorge und das Gesundheitswesen müssen verteidigt werden. Es muss eine neue Politik durchgesetzt werden, die sich auf die Verteidigung und den freien und gleichen Zugang zu den Allgemeingütern wie Wasser, Energie, Schulbildung und Schutz der Gesundheit stützt. Es braucht eine Steuerreform zu Gunsten der Löhne, Gehälter und Renten, die einen echten Kampf gegen Steuer- u. Beitragshinterziehung ermöglicht und eine steuerliche Belastung der Finanzprodukte und großen Vermögens- und Realwerte vorsieht. Die öffentlichen Arbeiten müssen dem Wohl der Menschen dienen. Die CGIL muss eine neue Front eröffnen und eine allgemeine Reform der öffentlichen Arbeitsverhältnisse fordern, in deren Mittelpunkt das Vertragswesen steht, um die öffentlichen Arbeitsverhältnisse mit jenen in der Privatwirtschaft zu vereinen und jene, die für die Schaffung der Rechte zuständig sind mit den Trägern dieser Rechte zusammenzuführen. Zu diesem Zweck wird die CGIL abgesehen von der gewerkschaftlichen Mobilisierung gegen die Gegenreform Brunettas an den jeweiligen Arbeitsplätzen zusammen mit anderen Verantwortungsträgern eine Gesetzesinitiative durch Volksbegehren für eine echte Reform der öffentlichen Arbeitsverhältnisse vorantreiben.

Wer glaubt den Norden Italiens zu retten, indem er den Süden vernachlässigt, zerstört in Wirklichkeit die Zukunft aller. Italien ist nicht stückweise zu retten. In Süditalien muss ein Investitionsprogramm vom Kampf gegen Arbeitslosigkeit, Korruption und Mafia begleitet sein. Die wirtschaftliche, soziale und zivile Entwicklung Süditaliens ist eine Vorbedingung für den wirtschaftlichen Aufschwung ganz Italiens.

2. Der Kampf gegen die Prekarisierung und Einschränkung der Freiheiten und Arbeiterrechte.

Die Zugänge zur Arbeit müssen vereinfacht und vereinheitlicht werden, wobei das unbefristete Arbeitsverhältnis in den Mittelpunkt zu stellen ist (weshalb das Gesetz Nr. 30 überwunden werden muss) ohne Rücksicht auf den Arbeitstypus und die Betriebsgröße bei der Anwendung der Rechte, die im Arbeiterstatut vorgesehen sind, angefangen beim Art. 18.

Die befristeten Arbeitsverträge müssen auf bestimmte Umstände beschränkt werden, während alle anderen Zugangsformen wie die Mitarbeit im Alleinauftrag und die Lieferverträge zu überwinden sind.

Auch der Rückgriff auf Überstundenleistungen und die Dehnbarkeit der Vertragsklauseln zur Part-Time-Beschäftigung müssen stark eingeschränkt werden.

Auch der Rückgriff auf Arbeitsaufträge zum niedrigsten Preis ist abzulehnen.

Auch im Falle einer Auslagerung von Diensten, sei es im öffentlichen als auch im privaten Bereich, muss die gleiche Behandlung bei gleichen Obliegenheiten für die Beschäftigten des Auslagerungsbetriebes und des Auftragnehmers gewährleistet sein.

Es muss ein System zur Kontrolle von Transparenz und Legalität beim Zusammentreffen von Nachfrage und Angebot ausgearbeitet werden, weil dabei sehr oft Fälle von Vetternwirtschaft und Diskriminierung in den Beziehungen zwischen Agentur und Betrieb auftreten, wogegen selbst die Gewerkschaften nicht immer gefeit sind.

Der Kampf gegen die Schwarzarbeit und die Superausbeutung muss ein zentrales Anliegen der Gewerkschaft und aller Institutionen sein, wobei der Abbau von Regeln und Verantwortlichkeit zu überwinden ist, der sich in den letzten Jahren breit gemacht hat. Der Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz müssen absoluten Vorrang haben. Das Recht auf Arbeit darf nicht als Alternative zu den Rechten am Arbeitsplatz gesehen werden.

Die eingewanderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen volle Gleichbehandlung und die gleichen Bürgerrechte genießen, wobei die schändlichen Diskriminierungen und die Erpressung mit der Aufenthaltsgenehmigung zu überwinden sind, die ein Nährboden für Superausbeutung und Schwarzarbeit sind.

Kurzfristig müssen die Entlassungen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Bereich blockiert werden, indem Solidaritätsverträge abgeschlossen werden.

Die soziale Abfederung muss universellen Charakter haben und muss auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgedehnt werden ohne Unterschied und bilaterale Bindung. Die gegenwärtigen Höchstgrenzen des Lohnausgleichs müssen überwunden werden, um auf 80 % des Lohnes und einer Verdoppelung der Dauer der Leistungen zu gelangen.

Überdies sollen dem Beispiel anderer europäischer Länder folgend ein Mindesteinkommen und ein Soziallohn festgelegt werden, was in einigen Regionen bereits angestrebt wird.

3. Die mit der Regierung vereinbarte Verträglichkeit der Lohnforderungen beenden.

Der festgelegte Verhandlungsablauf bei der Vereinbarung der Kollektivverträge darf als Ergebnis des Separatabkommens vom 22. Jänner 2009 nicht nur zurechtgebogen werden, er muss als Ganzes zu Fall kommen. Die Rückkehr zu den Lohnkäfigen, zu Akkordarbeit und Lohndiskriminierung muss zurückgewiesen werden. Es muss vielmehr das Prinzip des gleichen Lohnes für gleiche Leistung zur Geltung kommen.

Es müssen die volle Autonomie und Verhandlungsfreiheit bei der Erstellung der nationalen Kollektivverträge und bei den Verhandlungen auf Betriebsebene zurück gewonnen werden. Bei den öffentlichen Arbeitsverhältnissen und in der Privatwirtschaft nimmt der Autoritätsanspruch zu und die Betriebe drängen auf eine Individualisierung des Arbeitsverhältnisses und schüren die Konkurrenzbestrebungen zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Aus diesem Grunde müssen die kollektiven Verhandlungen verteidigt werden, die sich auf den Gedanken der Solidarität stützen.

Es braucht ein Verhandlungssystem, das der Aufbesserung der Reallohne durch die gesamtstaatlichen Kollektivverträge keine Fesseln anlegt und ebenso wenig der Freiheit, innerhalb des Betriebes über alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu verhandeln.

Eine solche Strategie und Verhandlungspraxis – auch um die Arbeitnehmer der schwächsten Sektoren, die über keine ausreichende Verhandlungsmacht verfügen, nicht allein zu lassen – ermöglicht es, ein neues Vertragswesen zu realisieren, das auf Zustimmung stößt, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich, das nicht zentralistisch und einbetoniert erscheint und geeignet ist, für unterschiedliche Situationen allgemeine Regeln zu schaffen, die Sicherheit vermitteln und durchführbar sind.

Ein zentrales Element dieses Systems muss bei einer entschiedenen Reduzierung der Vertragsdauer für die Tarife liegen, die in den gesamtstaatlichen Kollektivverträgen festgelegt sind. Eine dreijährige Vertragsdauer wie sie im Separatabkommen vom 22. Jänner vorgesehen ist und ohne irgend einen Mechanismus zum Ausgleich der realen Inflation dasteht, kommt einer vorprogrammierten Lohnkürzung durch den Verlust an Kaufkraft gleich, wenn man die unsichere globale Wirtschaftsentwicklung und den möglichen Inflationsverlauf im Auge hat.

Was hingegen die bestehenden Renten anbelangt, so müssen die niedrigsten Bezüge aufgebessert werden, angefangen bei jenen, die durch lohnabhängige Arbeit erworben wurden, während für die

Rentenbezüge in ihrer Gesamtheit eine Anpassung an die realen Lebenshaltungskosten erfolgen muss und ein Bezug zur Aufbesserung der Löhne und Gehälter hergestellt werden muss.

Das Renteneinkommen muss auch durch eine weit verbreitete gebietsweise Auseinandersetzung über eine angemessene Sozialpolitik (Dienste, öffentlich kontrollierte Tarife usw.) gestützt werden. Ferner muss eine starke Neufinanzierung des Nationalen Fonds für Pflegefälle gefordert werden, der mit Steuermitteln, auch mit eigens dafür bestimmten Steuereinnahmen finanziert werden muss. Dieser Fonds muss allen, die einen entsprechenden Bedarf und die Voraussetzungen besitzen, die nötige wirtschaftliche Ungerstützung und/oder die erforderlichen Dienstleistungen garantieren, die von den Lokalkörperschaften erbracht werden.

4. Die gesamte Gewerkschaftsaktion muss auf Demokratie aufbauen, das heißt, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, frei zu entscheiden, von wem sie vertreten sein wollen, und dass sie in geheimer Wahl über Forderungsplattformen und Abkommen abstimmen können.

Die Verwirklichung einer vollständigen Gewerkschaftsdemokratie, die zu einer echten Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Rentnerinnen und Rentner bei allen Entscheidungen der Gewerkschaft führt, ist eine Vorbedingung für die Einheit. Sie ist in diesem Sinne ein unverzichtbares Instrument bei allen Kämpfen in der Welt der Arbeit. Die Praxis der separaten Vereinbarungen und die Entscheidung der CISL und der UIL, die Stimmabgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Plattformen und Abkommen nicht gelten zu lassen, hat die Gewerkschaftseinheit in Krise gebracht. Ihre Wiederherstellung geschieht nun auch mit Hilfe eines Gesetzes, das die Gewerkschaftsdemokratie in der Welt der Arbeit garantieren soll.

Die Anwendung der gesamtstaatlichen Kollektivverträge soll *erga omnes (für alle)* nach der Gutheißung an Hand objektiver Kriterien seitens der Unterzeichnerorganisationen und nach der Urabstimmung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die einzelnen Sparten mit einem Gesetz gesichert werden.

5. Die Verhandlungstätigkeit, die sich auf allen Ebenen auf die Regeln der Demokratie stützt, muss zur vorrangigen Praxis der Organisation gehören.

Die CGIL muss ein Mittel zur sozialen Organisation, Erstellung von Forderungen und Austragung von Kämpfen im Interesse der gesamten Welt der Arbeit sein, so wie es sie heute gibt. Deshalb muss die CGIL heute noch mehr eine Gewerkschaft sein – und manchmal wieder werden – die sich innerhalb der Welt der Arbeit bewegt und verhandelt.

Das Gewerkschaftsmodell, das sich auf die Verhandlungstätigkeit stützt, ist heute eine Alternative zu den Beistandsleistungen durch verschiedene Dienstleistungen, die von den bilateralen Körperschaften beherrscht werden. Verhandeln heißt jegliche Form von Zentralismus und die Kontrolle der gewerkschaftlichen Aktion von oben vermeiden. Das heißt eine weit verbreitete Verhandlungstätigkeit entfalten, wo man sich mit den unterschiedlichen sozialen Situationen und Problemen der Freiheit in der Welt der Arbeit befasst.

Bei der in Krise geratenen Gewerkschaftseinheit muss die CGIL imstande sein, überall soziale Fälle zu behandeln und Konflikte auszutragen auch wenn keine einheitlichen Forderungskataloge da sind. Das erfordert eine demokratische Vorgangsweise und eine Überprüfung der Zustimmung seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, was von den Führungskräften der Organisation auf allen Ebenen als absolute Pflicht beim eigenen Verhalten betrachtet werden muss. Das alles muss von einer möglichst guten Kenntnis der Realität in der Welt der Arbeit begleitet sein und von der Fähigkeit, die Bedürfnisse in der Form von Forderungen, Auseinandersetzungen, Konflikten und Abkommen zu organisieren. Auf diesen Grundlagen muss die Vorbereitung und Selektion des Apparates und aller Vertretungsgremien der CGIL erfolgen.

6. Die Organisation muss im Sinne einer großen gewerkschaftlichen Erfassung der zersplitterten und diffusen Formen der Arbeit reformiert werden.

Die Vertragstätigkeit und die Fähigkeit Initiativen zu ergreifen, müssen in der CGIL verstärkt ausgebaut werden, um den gesamten Bereich der diffusen, zersplitterten und prekären Arbeitswelt gewerkschaftlich zu organisieren.

Die CGIL muss sich also dazu entschließen, ihre eigenen organisatorischen Strukturen zu reformieren und ihre Ressourcen folgerichtig anders zu verteilen, und:

- Die zentralen und regionalen Apparate zu Gunsten einer höheren Präsenz in den einzelnen Ortschaften und an den Arbeitsplätzen verkleinern;
- die Fachbereiche im Hinblick auf die Vereinheitlichung der Verträge zusammenlegen, angefangen bei den Industriegewerkschaften, die den Unternehmerverband (Confindustria) als gemeinsamen Vertragspartner haben;
- zusätzliche Instrumente zu den betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen (RSU) für die Mitsprache der Arbeitnehmer bei den Entscheidungen der Gewerkschaft erproben, wie etwa Abteilungs- oder Bürodelegierte, Ortsgruppen;
- die Beteiligung der Jugend fördern, indem vorgesehen wird, dass in den Vorständen auf allen Ebenen und Stufen nicht weniger als 20 % der Mitglieder unter 35 Jahre alt sind. Das ist der richtige Weg, um der Regel, wonach in den Sekretariaten aller Strukturen mindestens ein Mitglied unter 35 Jahre alt sein soll, eine bindende Bedeutung zu verleihen.

7. Autonomie und Unabhängigkeit bei der Beschlussfassung der Führungsgruppen.

Der Wert der Autonomie und/oder Unabhängigkeit wird bestätigt und jede Form von kollateraler Haltung zurückgewiesen, auch wenn die Gewerkschaft wegen ihrer Wertvorstellungen und sozialen Vorhaben und auf Grund der Interessen, die sie zu vertreten hat, nicht vom Zusammenhang mit Wahlprogrammen, politischen Gruppierungen und Interessen der eigenen Vertretungsbereiche absehen kann. Autonomie und Unabhängigkeit bedeuten in keiner Weise Indifferenz.

Es heißt aber auf dem Boden der eigenen selbständigen strategischen Vorhaben bei der Veränderung und Umwandlung der Gesellschaft zu bleiben. Diese grundlegenden Elemente der Selbständigkeit der CGIL müssen auch im demokratischen Leben der Organisation ihren Platz haben. Das heißt die Regeln der Unvereinbarkeit verstärken und eine demokratische Selektion der Führungskräfte aufbauen, wobei von oben gewollte Kooptionen ausgeschlossen werden und die Neugestaltung gestreuter Zugangsformen zu den Führungspositionen gefördert werden.

Kooptionen und konformistische Haltungen aushebeln sind eine Priorität, wenn es um eine andere Qualität der inneren Demokratie unserer Organisation geht, und in einer Demokratie, die wir wollen, sind die Vertretenen wichtiger als die Vertreter.

Es braucht eine große und freie Diskussion über die Art und Weise der Einbeziehung unserer Mitglieder bei den Entscheidungsprozessen und bei der Zusammensetzung der Führungsgruppen, wobei auch Vorwahlen als Mittel zur allgemeinen Befragung der Mitglieder nicht auszuschließen sind.

DAS KONGRESSDOKUMENT

“Die CGIL, die wir wollen”

WURDE VON FOLGENDEN MITGLIEDERN DES GESAMTSTAATLICHEN VORSTANDES DER CGIL UNTERZEICHNET:

Domenico Moccia • Nunzia Amura • Rosane Aparecida Araujo • Carlo Baldini • Vittorio Bardi • Mirto Bassoli • Carlo Carelli • Wilma Casavecchia • Sergio Chiloiro • Massimo Covello • Giorgio Cremaschi • Ferruccio Danini • Lucia Errico • Marco Fenaroli • Francesco Grondona • Rita Guglielmetti • Mauro Guzzonato • Maurizio Landini • Marigia Maulucci • Sergio Mirimao • Rosa Pavanelli • Franca Peroni • Carlo Podda • Simonetta Ponzi • Nadia Presi • Francesca Re David • Gianni Rinaldini • Nicoletta Rocchi • Maurizio Scarpa • Laura Spezia • Claudio Stacchini • Iole Vaccargiu • Elena Zolo •