

Come rappresentare il lavoro?

ROSARIO IACCARINO e SANDRO PASOTTI
(sindacalisti, Fim-Cisl nazionale)

L'articolo di Roberto Antolini, *Il lavoro non è una merce*, apparso sul numero 8/2009 de *Il Margine*, ci stimola a intervenire per tentare di arricchire l'interpretazione dei recenti avvenimenti sindacali italiani, legati in particolare al varo della nuova struttura della contrattazione. Letture a senso unico, infatti, non danno ragione della complessità delle questioni in gioco e finiscono per giudicare a prescindere dal merito la natura e i comportamenti degli attori sindacali; vanno evitate schematizzazioni che fanno torto alla ricca storia del sindacalismo confederale italiano, nella quale la Cisl – che è il sindacato delle 35 ore, della politica dei redditi, della concertazione, della contrattazione integrativa, del welfare complementare... – ha spesso fatto (con tutti i suoi limiti) da apripista sul terreno dell'innovazione della rappresentanza del lavoro, con scelte che in diverse occasioni sono state prima contrastate e poi, strada facendo, condivise anche dalla Cgil.

Ad esempio, all'accordo del luglio del 1993 sulla riforma del sistema contrattuale la Cgil arrivò attraverso contrasti interni e un vero e proprio dramma, quando al momento della firma dell'accordo precedente del 1992 con il governo Amato, Trentin – che lo riteneva insufficiente – firmò per non rompere il fronte sindacale, ma diede subito le dimissioni da segretario generale della Cgil (poi rientrate qualche mese dopo, quando si rimise in moto il negoziato che sarebbe approdato all'accordo del luglio 1993). Varrebbe anche la pena ricordare quante volte negli anni successivi la Fiom avrebbe criticato quell'accordo, salvo riabilitarlo tatticamente negli scorsi mesi per contrapporlo al nuovo sistema della contrattazione definito nel gennaio 2009.

La storia sindacale italiana è sostanzialmente una storia di rapporti unitari (e speriamo possa continuare a esserlo) – malgrado le differenze culturali di fondo delle due più grandi confederazioni – anche se ha fatto registrare in alcune fasi divisioni strategiche profonde tra Cgil e Cisl. L'ultima delle

quali si è consumata nell'approdo al nuovo modello contrattuale varato lo scorso anno e non sottoscritto dal sindacato di Epifani, che pure aveva condiviso la piattaforma sindacale unitaria, dalla quale l'accordo finale di mediazione con le controparti non si discosta in maniera significativa.

Questa divisione, secondo alcuni, è ascrivibile alla polarizzazione di due concezioni sindacali, quella della Cgil più sensibile alla *presenza politica* e quella della Cisl più attenta alle *relazioni industriali*¹: due culture sindacali, che, soprattutto al mutare delle condizioni politiche esterne – in particolare con l'avvento del bipolarismo e al cospetto di governi di centrodestra – quando si polarizzano, trovano con maggiore difficoltà mediazioni e sintesi tra esse, con l'accentuazione nella Cgil di una "allergia" al negoziato, difficilmente compatibile con l'atteggiamento pragmatico, ancorché più rischioso, della Cisl, di investire sulla contrattazione collettiva per non sguarnire (a maggior ragione con i governi di centrodestra) il fronte della rappresentanza sociale.

La nuova struttura della contrattazione

Venendo al merito delle ultime vicende sindacali, occorre ricordare che la revisione del sistema contrattuale del 1993, rimasta in gestazione per oltre dieci anni, era divenuta ormai indilazionabile per il sindacato, vista l'emergenza in questi anni di una vera e propria "questione salariale". Il sistema precedente, infatti, ha dato il meglio di sé nella stabilizzazione finanziaria del nostro paese – allora sull'orlo della bancarotta e a serio rischio di fallire in seguito all'ingresso nell'Unione monetaria europea – grazie al meccanismo (tutto politico) dell'inflazione programmata, che se ha indotto una significativa moderazione salariale, sterilizzando la spirale perversa tra prezzi e salari, ha nel tempo finito per deprimere le retribuzioni, la cui crescita nell'arco di quindici anni è stata inferiore a quella dell'inflazione reale.

¹ Il tema è puntualmente trattato in G. Baglioni, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Il Mulino, 2008. Scrive Baglioni (p.18): «Il modello della presenza politica sembra costituire il percorso più facile: per la molteplicità delle sue iniziative e delle sue prese di posizione; per il palliativo consueto, a volte retorico, della lotta, dei diritti e delle mobilitazioni. Il percorso del modello delle relazioni industriali appare più difficile perché (almeno nei settori privati) gli esiti della sua azione sono più definiti e limitati; e però rispondono più strettamente alla naturale funzione dell'esperienza sindacale».

Un circolo vizioso alimentato da altre patologie del sistema delle relazioni industriali italiane: lo slittamento sistematico, oltre i tempi previsti, dei rinnovi contrattuali nazionali, la debole e disomogenea (per aree territoriali e settori produttivi) diffusione della contrattazione decentrata, la scarsa qualificazione dei contenuti contrattuali aziendali in direzione dell'innovazione organizzativa e di un nuovo inquadramento professionale, condizione per legare i salari alla dinamica della produttività².

L'accordo del gennaio 2009 tende a rompere una tale inerzia, innanzitutto confermando la necessità delle regole nell'attività contrattuale, senza le quali prevarrebbe la "legge" dei rapporti di forza che, va da sé, penalizza i soggetti più deboli. In secondo luogo l'accordo conferma il ruolo del contratto nazionale come strumento per la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni e di coesione sociale dei lavoratori, delegando quindi la funzione redistributiva degli incrementi di produttività (che oggi vanno in gran parte ai profitti) alla contrattazione di secondo livello.

Qui c'è un punto qualificante dell'intesa, che, a differenza di quanto scrive Antolini, non pone affatto in alternativa i due livelli contrattuali, ma ne distingue nettamente le competenze, sgravando il contratto nazionale dall'onere della distribuzione della produttività media. Una questione che l'ha esposto in questi anni pericolosamente al suo superamento (sotto la pressione delle imprese), ma anche al rischio di pregiudicare tanto la giustizia distributiva quanto la sostenibilità aziendale, perché la distribuzione "media" finisce per penalizzare i lavoratori delle imprese che si collocano sopra quella media e favorire le imprese che, conseguentemente, incamerano profitti, e distribuire poco di più a chi lavora in imprese collocate sotto la media, penalizzando quelle più marginali.

In quest'ottica, inoltre, la contrattazione decentrata (che la Cisl avrebbe preferito anche di carattere territoriale e/o di filiera, oltre che aziendale) assume un valore strategico non solo per i lavoratori sul versante del recupero salariale, ma come contributo al rilancio dell'economia del paese. L'obiettivo, infatti, è riuscire a mettere in stretta correlazione una dinamica positiva delle retribuzioni con la crescita della produttività, in un sistema industriale frammentato e composto in maggioranza da piccole e piccolissime imprese, e che soffre di dualismi territoriali e categoriali. Una sfida ineludibile per il sindacato, posto che l'innovazione organizzativa aziendale,

² Cfr. G.P. Cella, *Gli attori delle relazioni industriali. Un commento*, in *Annuario del lavoro* 2009, Edizioni Il Diario del lavoro.

condizione irrinunciabile insieme all'innovazione tecnologica (e a una politica industriale al momento latitante in Italia) per il salto di qualità delle imprese italiane, richiede, nell'economia della conoscenza, un maggior coinvolgimento e riconoscimento professionale dei lavoratori e un ruolo altrettanto importante delle relazioni industriali nella *governance* aziendale.

È questo il terreno antico e nuovo sul quale si misura oggi la capacità di rappresentanza del sindacato, messa alla prova dagli effetti della globalizzazione economico-finanziaria e dall'emergenza delle differenze (soggettive, sociali, territoriali, aziendali), questioni impensabili da affrontare rimanendo agganciati a visioni ideologiche d'altri tempi. Insistere perciò – come fa la Cgil – su un modello fortemente centralizzato delle relazioni industriali, forse più rassicurante perché maggiormente carico di politicità, rischia di tradursi in un vincolo allo sviluppo economico, già segnato prima della crisi dalla crescita zero, ma anche in una grave *impasse* del sindacato stesso, alle prese con l'indebolimento del suo ruolo contrattuale collettivo e di autorità salariale, corroso dalle erogazioni salariali unilaterali individuali delle aziende. Per contro, è secondo noi quanto meno azzardato sostenere che il nuovo modello contrattuale porti al ridimensionamento del contratto nazionale, a causa dell'introduzione dell'IPCA, che è il nuovo indicatore per il calcolo dell'inflazione. Nel 2009 il rinnovo dei contratti, che generalmente utilizzava l'indicatore dell'inflazione FOI³ (+0,9% nel 2009), è avvenuto con l'utilizzo dell'IPCA depurato della componente energetica pari a +1,5%, con un evidente beneficio per i lavoratori.

Se utilizzassimo lo stesso schema di ragionamento dei suoi detrattori potremmo concludere che l'accordo sulla struttura della contrattazione ha addirittura potenziato il contratto nazionale! Ci limitiamo, tuttavia, a sottolineare, in attesa di ulteriori verifiche, previste peraltro dallo stesso protocollo, che il peso del contratto nazionale non è sostanzialmente cambiato, ma sono state introdotte regole più precise rispetto al passato, che lo rendono esigibile (sottraendolo perciò alla logica pendolare dei rapporti di forza) contestualmente ad un potenziale sviluppo della contrattazione di secondo livello, in assenza della quale l'accordo garantisce ai lavoratori che fin qui non ne hanno beneficiato un "elemento di garanzia retributiva".

³ Indicatore ISTAT utilizzato per definire l'aumento a copertura della inflazione nei contratti di lavoro secondo il modello dell'accordo interconfederale unitario del 23 luglio 1993.

Sorprende allora che la Cgil non abbia firmato questo accordo? Fino ad un certo punto, se al quadro politico e alle ragioni “strategiche”, cui si faceva riferimento, si sommano anche quelle relative alle divisioni interne di un’organizzazione impegnata in un aspro dibattito congressuale. Ragioni che concorrono a rendere difficile, per questa confederazione, scelte di prospettiva, certamente rischiose e non indolori. La via che la Cgil talvolta imbocca in questi frangenti è quella del rinvio delle decisioni, che tuttavia ha un enorme prezzo: il ritardo con cui si affrontano questioni economiche e sociali decisive per il nostro paese, a maggior ragione in questa fase di crisi, e l’indebolimento della capacità di rappresentanza del sindacato confederale.

Il nuovo contratto dei metalmeccanici

Nonostante la divisione sindacale sul nuovo modello contrattuale, molte categorie hanno finora rinnovato unitariamente il contratto nazionale e altre sono in dirittura d’arrivo con possibili e probabili conclusioni unitarie. Pare di capire che la Cgil, in attesa di un chiarimento strategico al suo interno, stia lavorando per valorizzare ciò che unisce. L’unico contratto conclusosi finora senza la firma unitaria è quello dei metalmeccanici. Un epilogo scontato, visto che la Fiom fin dall’inizio della vertenza aveva dichiarato la sua indisponibilità a mediazioni unitarie, avendo la medesima organizzazione presentato una piattaforma contrattuale secondo le regole del vecchio sistema.

Un giornalista esperto delle vicende sindacali italiane come Massimo Mascini, pur sottolineando negativamente la conclusione separata del contratto, ha scritto eloquentemente che «si scopre l’acqua calda quando si dice che la Fiom questo accordo separato l’ha tenacemente cercato. Aver chiesto il rinnovo del biennio economico quando tutti, compresa la Cgil, sono per contratti triennali significa solo una cosa, che non si voleva l’accordo, che si cercava la rottura, per altri fini che non fossero quello di raggiungere un buon contratto»⁴. Grazie alle nuove regole, i lavoratori metalmeccanici hanno ottenuto il loro contratto – e un buon contratto – in una situazione economica difficilissima, che nel 2009 ha fatto registrare nel settore metalmeccanico un crollo di oltre il 30% della produzione, e ha visto crescere a dismisura l’utilizzo della cassa integrazione.

⁴ M. Mascini, *Metalmeccanici: la partita contrattuale si gioca altrove*, 16/10/2009, www.ildiariodellavoro.it.

Il contratto sottoscritto contiene, oltre ad un dignitosissimo risultato salariale (altro che superamento del contratto nazionale!), alcuni aspetti importanti che meriterebbero ben altra accoglienza di quella riservatagli dai suoi detrattori: la costituzione di un fondo di sostegno al reddito per i lavoratori in difficoltà (cassaintegrati o con malattie particolarmente lunghe) finanziato in parte dalle aziende (2 euro al mese) e in parte dai lavoratori (1 euro al mese); maggiori opportunità per la stabilizzazione dei lavoratori atipici (a tempo determinato e somministrati); una migliore regolamentazione del part-time più favorevole delle esigenze dei lavoratori; l’aumento della quota di salario (elemento perequativo) destinata a quei lavoratori (soprattutto delle piccole imprese) che non beneficiano ad oggi della contrattazione di secondo livello. Il contratto, in continuità con l’accordo interconfederale sulle regole siglato a gennaio 2009, prevede inoltre la definizione di linee guida per la diffusione della contrattazione aziendale nelle piccole e piccolissime aziende (anche in quelle prive della rappresentanza sindacale interna).

A questi dati che parlano da soli, bisogna aggiungere qualche ulteriore considerazione. Schematicamente:

- il contratto è stato firmato prima della sua scadenza (cosa mai avvenuta prima);
- il contratto è stato firmato senza che i lavoratori abbiano fatto una sola ora di sciopero, la qual cosa, soprattutto in un periodo di crisi, non è di poco conto (salvo per gli immarcescibili appassionati del conflitto come fine dell’azione sindacale);
- il contratto è stato firmato senza ricorrere a scambi, il che vuol dire che i lavoratori hanno solo ricevuto (in salario e diritti) senza dare;
- il montante salariale a regime (ossia la quantità di salario al termine della vigenza contrattuale) ottenuto con questo contratto è più alto di quello conseguito anche nei recenti contratti nazionali firmati unitariamente (quindi con la Fiom);
- è già successo nel 2001 e nel 2003 che la Fiom non ha firmato il contratto nazionale, considerando sempre inadeguate le proposte degli altri sindacati e perciò non mediabili con le sue. Se nel nostro paese non fosse vigente l’*erga omnes*, che estende automaticamente i benefici contrattuali a tutti, parlando per paradosso, oggi i lavoratori iscritti alla Fiom avrebbero un salario e condizioni di lavoro meno favorevoli degli altri;
- in questa stessa ottica, la Fiom più che impegnarsi a conseguire un risultato contrattuale migliore di quello realizzato dalle altre organizzazioni sindacali, dopo la firma separata ha incentrato la sua mobilitazione sulla questione del-

la democrazia, gridando alla lesa maestà sulla base di una presunta e mai verificata sua maggiore rappresentatività e quindi chiedendo di sottoporre il contratto ad un referendum tra i lavoratori. Quella della democrazia è una questione seria ma va affrontata avendo definito prima e insieme regole chiare e condivise, affinché eventuali consultazioni tra i lavoratori possano svolgersi coinvolgendo realmente tutti.

La questione degli enti bilaterali

Qualche riflessione merita infine anche la questione degli “enti bilaterali”, per i quali l’accordo sul nuovo modello contrattuale prevede un ulteriore sviluppo legato ai sistemi integrativi di welfare. Gli enti bilaterali⁵ esistono da tempo nel nostro sistema di relazioni industriali e sono stati istituiti dai contratti nazionali di categoria, nati da accordi sindacali firmati unitariamente⁶. Tali enti non sono sostitutivi ma integrativi e a sostegno della contrattazione sindacale, e quindi, al momento, non risulta che abbiano cambiato la natura del sindacato; a meno che chi li stigmatizza non tema il passaggio da una cultura sindacale *antagonista* ad una più *partecipativa*, ma questo è un altro discorso...

È utile invece ricordare, a proposito di enti bilaterali, l’efficacia degli strumenti complementari ai fini della protezione sociale, che, ad esempio nel settore dell’artigianato, nel quale non esiste la cassa integrazione, garantiscono il reddito a chi è sospeso dal lavoro. Certo l’obiettivo politico del sindacato è una riforma in senso sempre più universalistico del *welfare state* di natura pubblica, ma oggi, senza questi enti, la tutela della miriade di lavoratori impiegati in piccole e piccolissime imprese risulterebbe impossibile. Non si può del tutto escludere che in talune situazioni vi possa essere stato

⁵ Gli enti bilaterali esistono da molti anni e vantano un’antica tradizione risalente all’esperienza delle casse di mutuo soccorso. Tali enti, istituiti da un accordo tra le parti sociali (associazioni dei datori di lavoro e organizzazioni sindacali) sono di derivazione contrattuale. Si occupano di formazione, integrazione al reddito, sostegno ai lavoratori, fondi di previdenza, ecc. Sono presenti in molti settori: edilizia, commercio, terziario, agricoltura, artigianato.

⁶ Gli stessi Fondi di previdenza complementare (Cometa e Fondapi) dei lavoratori metalmeccanici possono essere considerati enti bilaterali istituiti nel 1997 con accordo unitario. Inoltre nel contratto dei metalmeccanici del 2008, firmato anche dalla Fiom, è stato istituito un Organismo bilaterale nazionale che «rappresenta un ulteriore avanzamento nel processo di costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria».

un uso distorto di tali enti, ma ammesso che questo sia avvenuto, ciò tuttavia non inficia uno strumento contrattuale che tanti buoni risultati ha fin qui prodotto. D’altro canto non risulta che la Cgil abbia in mente di uscire da questi enti che anch’essa in questi anni ha promosso.

Concludendo

Il lavoro non è una merce. La contraddittoria transizione postfordista, tuttavia, lo espone costantemente a una tale sorte, sia pure in forme mutate e più subdole rispetto ad altre epoche. Oggi, infatti, nella economia della conoscenza, le abilità relazionali, le idee, il sapere, l’intelligenza, la riflessività, oltre alle competenze tecniche, giocano un ruolo sempre più importante nel generare valore: la persona, non solo le sue braccia. Perciò, in assenza di un orizzonte di senso e di luoghi di partecipazione politica e sindacale, l’attività lavorativa rischia di perdere i suoi connotati antropologici (la dimensione dell’essere) e sociali per incanalarsi esclusivamente nella sfera della razionalità capitalistica, diventando mero strumento per il profitto dell’impresa.

Come si guadagna rappresentanza su questo terreno inedito del conflitto tra capitale e lavoro, che per le persone (i lavoratori) non ha solo un risvolto economico ma addirittura simbolico e di identità, è la domanda con la quale il sindacato confederale italiano dovrebbe quotidianamente confrontarsi, ricercando, in una prospettiva di nuovo radicamento sociale nei luoghi di lavoro, un progetto unitario meno appesantito da ideologie, veti e pretese egemoniche. Può farlo se attinge alla sua (importante) storia e memoria come a una preziosa riserva di senso, senza tuttavia smarrire la consapevolezza del mutamento profondo e irreversibile del mondo del lavoro (dei lavori), che esige nuove categorie culturali ed economiche per interpretarlo e strumenti sindacali innovativi, adeguati a poterlo governare. Una sfida ardua, che può essere accettata, come scriveva Pierre Carniti, solo da «chi ritiene che il proprio compito non sia tanto quello di coltivare ricordi, ma soprattutto quello di costruire nuove speranze»⁷. ■

⁷ P. Carniti, *Tutelare il lavoro che cambia*, in *Dalla parte del lavoro*, Quaderni di “Eguaglianza e libertà”, Città Aperta, 2002.