

Accordo separato: quel modello limita la contrattazione

Susanna Camusso

Il modello contrattuale italiano emerse all'indomani delle gravi difficoltà in cui versava il nostro paese nel 1992: nel luglio del 1993. Allora, sull'accordo che precedette il modello, ciò che fece molto discutere la Cgil non fu solo e tanto il superamento della scala mobile, in qualche modo già metabolizzato, ma il blocco della contrattazione di secondo livello.

Ciò significa che nella Cgil, dopo il grande dibattito degli anni cinquanta, dopo la stagione che portò alla fine delle commissioni interne e alle elezioni dei Consigli di fabbrica, la contrattazione fu vissuta – lo è tutt'ora – come elemento centrale dell'iniziativa sindacale. Una contrattazione che (ricordiamo in particolare il dibattito e le perplessità sulla contrattazione territoriale) veniva interpretata e agita come intimamente connessa all'insieme fondamentale delle condizioni in cui si lavorava e dell'organizzazione del lavoro.

La Cgil, in verità, non è mai stata un'organizzazione «salarialista»; ha cercato infatti di non interrompere mai quel circuito virtuoso che fa del lavoratore un cittadino, nella continua ricerca di un equilibrio che mettesse al centro lavoro e cittadinanza, che non separasse mai il lavoro dai diritti sociali e che non facesse della fabbrica – o comunque di qualsiasi luogo di lavoro – un corpo separato, estraneo alle dinamiche della società.

Così la Cgil ha introiettato e interpretato l'estensione della contrattazione e ha via via ricostruito una funzione delle Camere del lavoro, zonali e comunali, leggendole come zone unitarie, che ripensavano se stesse alla luce delle esperienze di contrattazione che lì si svolgevano. Se si doveva contrattare nelle aziende e mettere in continuità i diritti del lavoro, quelli sociali e quelli di cittadinanza, contrattazione aziendale e di territorio si articolavano certo diversamente tra loro, ma sempre in una stretta relazione. Asili, mense, trasporti erano, per fare qualche esempio, temi che collegavano le imprese e il territorio.

* Susanna Camusso è segretario confederale della Cgil nazionale.

In particolar modo sulla salute – a mio avviso – si concretizzò questa lettura; si superarono infatti accordi e scelte di monetizzazione della salute, nelle fabbriche cominciarono a entrare medici e tecnici. Si considerò la salute come un fenomeno collettivo, fortemente influenzato e condizionato dal lavoro, dai luoghi, dalle sostanze chimiche. Si aprì, seppur con andamenti alterni, la riflessione che vedeva i diversi poli del problema: la difesa delle fabbriche e dei posti di lavoro e l'inquinamento, la salute delle persone e del territorio.

Ricomporre lavoro e persona, restituire senso della professionalità, spesso della maestria, sempre nel quadro dei grandi processi di cambiamento dell'organizzazione e della produzione, furono alla base dell'altra grande innovazione contrattuale: le 150 ore. Una grande stagione di scolarizzazione di massa e quindi di consapevolezza individuale e collettiva.

Diffusa era l'idea che per ognuno vi fossero a disposizione gli strumenti e le conoscenze per potersi difendere (dai ritmi di lavoro, o dai cottimi), per poter crescere in un percorso professionale, per non sentirsi socialmente escluso. L'idea di lavorare in modo nuovo. Si affermava con forza una nuova consapevolezza del proprio valore e del proprio contributo in termini individuali e collettivi.

Ecco, il modello del 1993 nasce forte di questa esperienza, dopo (e durante) una grande e lunga stagione di ristrutturazioni industriali, e viene salutato dai sindacati di molti paesi come l'affermazione dei due livelli di contrattazione. Il primo livello, per la tutela generale, con il contratto nazionale; il secondo livello, con la contrattazione nei luoghi di lavoro.

Molte le scommesse insite nell'accordo del 1993: l'ingresso in Europa e nell'euro, poi raggiunto; la difesa dei salari nazionali (sarà all'origine della sua reinterpretazione), l'estensione della contrattazione (il punto dolente che non può essere letto disgiunto dal cambiamento del mercato del lavoro).

Nel ripercorrere le tappe e i punti salienti di quel protocollo, ho in qualche modo anticipato anche le ragioni essenziali per cui il modello del 1993 aveva bisogno di manutenzione. Ma se non si volesse guardare solo e strettamente alla contrattazione e si provasse a valutare gli elementi concertativi di quell'accordo di cui gli assetti contrattuali erano un punto, si affaccerebbero una serie di altre riflessioni e interrogativi.

Il 1993, infatti, si basava sull'idea che si potessero anche programmare in qualche modo i salari perché si definiva una politica dei redditi equa. La concertazione era il frutto della condivisione tra le parti di scelte poli-

tiche generali, a partire da un'idea dello sviluppo del paese che avesse, tra i suoi fondamenti, un fisco equo e la centralità del lavoro. Non a caso, la piattaforma unitaria sugli assetti contrattuali segue a una piattaforma sul fisco e sui redditi.

Voglio ricordare che la relazione tra fisco e salario si era nel tempo vanificata; addirittura fu cancellata dai governi di centro destra, e sottovalutata da quelli di centro sinistra. Ulteriormente vanificata poi da quella teoria, i cui guasti sono sotto gli occhi di tutti, della fine della centralità del lavoro; l'illusione, cioè, che il lavoro dipendente fosse un mondo in progressiva restrizione.

La commissione Giugni discusse di questo e di molto altro, arrivando alla conclusione che bisognasse rivedere il modello degli assetti contrattuali.

Nel 1998 si perse l'occasione, così oggi dicono in molti e probabilmente a ragione, ma il giudizio è insufficiente se non si prova a ragionare del perché e di quali trasformazioni si erano introdotte nel frattempo, con il dovuto approfondimento sulle conseguenze e le connessioni possibili.

In quegli anni infatti si affermano scelte – anche connesse al cambiamento delle funzioni pubbliche – di crescente legificazione del mercato del lavoro; sempre in quel periodo si ipotizza la legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, prefigurando un modello (importato dalla Francia) contraddittorio rispetto alla nostra struttura di contrattazione.

La contrattazione può essere resa inefficace o ridimensionata per varie vie; la legificazione delle materie ha certamente avuto un ruolo. Dibattito, questo, che peraltro torna quando si propone il reddito minimo garantito. Non si può, infatti, importare il dibattito tedesco che non vede, nei contratti nazionali, analoghe funzioni, o riferirsi al contratto unico, assumendo la contrattazione aziendale o territoriale come derogatoria (proposta di legge Ichino). Scelte, queste, che qualora assunte dalle organizzazioni sindacali italiane interverrebbero direttamente sulla stessa natura contrattuale.

È vero che tutto questo continua a essere molto sullo sfondo, resta il fatto che in Cgil viene espresso un giudizio unanime sulla contrattazione, considerandola ragione fondante del sindacato.

Venendo ai nostri giorni, sulle piattaforme unitarie (quella sul fisco e sul modello contrattuale) avrebbe dovuto aprirsi il confronto con il governo e con tutte le parti; quella del fisco non è mai approdata a un tavolo, mentre quella sugli assetti contrattuali ha visto il confronto con la sola Confindustria, e il governo fuori, a svolgere un ruolo improprio di tifoso. Tifoso della

rottura tra i sindacati (cosa già vista nel 2002). Va anche detto che parliamo di un governo che vuol tornare indietro, ripubblicizzando il rapporto di lavoro pubblico, e soprattutto cancellando, sempre nel pubblico, la contrattazione articolata.

La piattaforma sindacale condivisa tra Cgil, Cisl e Uil si basava su alcuni assunti. Tra questi, la politica dei redditi e la tutela dei salari («valorizzazione», questo il termine usato nella piattaforma) dovevano essere nel contratto nazionale; l'estensione della contrattazione, la possibilità di articolarla per le piccole e medie imprese (per distretto, filiera, territorio), con l'obiettivo anche di crescita delle retribuzioni; infine, la democrazia e la rappresentanza.

Ovvero ciò che si condivideva era intanto il riconoscimento dei limiti del 1993, che nei fatti avevamo già parzialmente superato. Infatti, con la fine delle sessioni prestabilite sull'inflazione programmata, cominciammo a rivendicare nei Ccnl anche la distribuzione di quote di produttività del settore e a ragionare di inflazione reale — e poi la scelta di rilanciare la contrattazione. L'idea che sorreggeva l'impianto era quella che erano necessarie regole certe soprattutto per rafforzare quelle categorie che in ragione della loro frammentazione, e del loro essere settori «poveri», avevano maggiori difficoltà a rinnovare i contratti.

Il tema comune era dunque la contrattazione; questa avrebbe dovuto essere per tutti il punto di riferimento per valutare la qualità delle risposte alla piattaforma unitaria. Questo è stato il parametro di valutazione utilizzato dalla Cgil, quello che ci porta a dare un giudizio negativo sull'accordo separato sugli assetti contrattuali. Poiché non ha carattere di universalità, articola tra pubblico e privato, e diversifica nel privato, tra le varie associazioni di impresa.

Abbiamo detto e sostenuto formalmente che quell'accordo non difende i salari, è un inseguimento tra salari e costo della vita che è perso in partenza, perché tra depurazioni e cambio della base di calcolo l'inflazione reale non è mai prevista; perché la stessa erogazione dei nuovi minimi non avviene con certezza dalla precedente scadenza, quindi si sostituisce l'indennità di vacanza contrattuale con una norma scarsamente cogente, che diventerebbe effettiva a condizione però che il sindacato rispetti le norme e non in virtù del fatto che si risponde alla tutela del montante salariale dei lavoratori.

L'estensione della contrattazione di secondo livello poi non è prevista, anzi appare ridotta, o esclusivamente limitata al premio di risultato, che a propria volta diventa effetto e non origine della detassazione. In uno schema

che, come ha osservato Carniti, può ampliare le diseguglianze tra i lavoratori di aziende che contrattano e coloro che non hanno contrattazione. L'accordo separato rafforza quindi le diseguglianze nella redistribuzione della ricchezza, che sono peraltro uno dei fattori scatenanti la crisi. Non a caso, le prime avvisaglie della crisi ci rafforzarono nel sostenere un cambio delle priorità nell'agenda sindacale.

L'attacco alla contrattazione è più profondo se lo leggiamo con il capitolo dedicato alle deroghe e se valutiamo il confronto avvenuto sulla bilateralità più rilevante del testo finale degli accordi separati. Credo, in sostanza, sia intervenuta qui la divaricazione tra le organizzazioni sindacali, ossia proprio su quale senso dare alla contrattazione, quali i temi, quale la funzione che essa deve svolgere.

Sarebbe semplice, e non necessariamente riduttivo, interrogarsi sulle inversioni della storia; una ricostruzione del dibattito degli anni precedenti agli anni settanta, potrebbe raccontarci che fu la Cisl a trainare la stagione, almeno sul piano teorico, della contrattazione aziendale. Un'idea che divenne patrimonio comune, basterebbe guardare alla storia contrattuale della Flm, ma non solo, in cui nelle aziende si sperimentava, si innovava e poi si portava il tutto a sintesi nel contratto nazionale.

Un'idea forte della contrattazione di secondo livello che certamente affrontava il tema del salario, ma si cimentava sugli inquadramenti professionali, sull'organizzazione del lavoro, sul rapporto tra la stessa e la misurazione del lavoro; che dal cottimo individuale sperimentava quelli collettivi, arrivando poi ai premi di produzione. Nello stesso tempo ci si interrogava sui servizi pubblici, sulla salute, sul rapporto tra cittadino e lavoratore, si coglieva della flessibilità quel versante ricco e positivo rappresentato dal tema degli orari, legato, ad esempio, all'essere lavoratrice e madre.

Certo, alla luce di questa storia il cambiamento intervenuto pone molti interrogativi, basterebbe pensare al mutamento della composizione dei contratti d'assunzione, alla visibilità effettiva o meno delle tante funzioni che passano per le collaborazioni e vanno agli appalti. Ma quei mutamenti, con i limiti sul piano della non innovazione che tutti insieme e unitariamente abbiamo riscontrato, giustificano la rinuncia alla contrattazione o comunque l'inversione da un'idea di contrattazione collettiva a un'idea di pura assistenza individuale al lavoratore?

Giustificano l'idea di sottoscrivere un accordo dove non si amplia la contrattazione collettiva, anzi la si limita, se ne giudica la legittimità in un co-

mitato interconfederale, e addirittura la si considera legittima, a livello territoriale, solo se ha funzione derogatoria?

In un'idea, peraltro, che la deroga è la condizione sia del sacrificio necessario a superare la crisi sia dell'avvio di nuove attività o nuovi investimenti. Sembra quasi esserci un pentimento delle conquiste ottenute, e la convinzione, sempre e comunque, che nuova industria e riduzione delle tutele contrattuali si debbano accompagnare.

È coerente a questa idea di riduzione pensare che, allora, la contrattazione non sia più il fondamento del tuo essere sindacato, poiché nella funzione collettiva non determini più il cambiamento, e quindi il miglioramento delle condizioni di lavoro; e se non lo fai più nei luoghi di lavoro, scegli, per esercitare proselitismo, il versante dell'accompagnamento esterno, dei servizi, la mutualizzazione dei diritti contrattuali nei fondi bilaterali, in un quasi indistinto orizzonte tra servizi ai lavoratori e finanziamento alle organizzazioni.

Quest'idea modifica ovviamente anche il rapporto tra categorie, la loro autonomia che è data anche dal calarsi nelle specifiche situazioni, nel definire in ragione delle loro realtà gli strumenti contrattuali all'interno di una dimensione confederale. Perché la confederalità, allora, non è più il luogo di ricomposizione e sintesi degli interessi che, lasciati alla pura specificità, possono anche entrare in collisione, ma la confederalità, o meglio la confederazione, secondo questa idea riduzionista, diventa la generalizzazione al fine di avere le dimensioni di scala necessarie a offrire servizi. Non mi sfugge che tutto questo porta poi con sé ragionamenti e snaturamenti del rapporto tra pubblico e privato e l'idea di sussidiarietà, ovvero di una partecipazione non per contrattare e intervenire sui processi, ma intesa come compartecipazione (più o meno riconosciuta) dell'esercizio imprenditoriale.

Volendo riassumere, l'accordo separato del 22 gennaio e le intese specifiche confindustriali che risalgono al 15 aprile rappresentano una gabbia, per ridurre non uno dei due livelli di contrattazione, ma la funzione stessa della contrattazione, ed è qui il nostro no, perché siamo convinti che è la contrattazione che interviene sulle condizioni di lavoro. Ed è in ragione di questo che, fermo restando la critica e il non accettare a nessun livello ciò che noi non abbiamo sottoscritto, la risposta non può essere sedersi sulla riva del fiume e aspettare tempi migliori.

A quest'offensiva, fatta di un governo che divide, di parti imprenditoriali e alcuni sindacati che si apprestano a ridurre il senso e il peso della

contrattazione, bisogna reagire assumendo gli obiettivi unitari della piattaforma, sfidando proprio sul piano della qualità della contrattazione, che va dal salario all'inclusione come i due estremi del tema. Dobbiamo riproporre il lavoro e il suo valore al centro, come condizione necessaria per unificare il mondo del lavoro, proprio perché l'unificazione del mondo del lavoro non può essere delegata né alla legge né alla politica. Non solo perché quel delegare metterebbe profondamente in discussione l'autonomia del sindacato confederale, tema di per sé meritevole, ma soprattutto perché quella strada non troverebbe più ostacoli a un'evoluzione corporativa del sindacato, alla fine della quale i forti si difendono e i più deboli pagano tutti i conti. Non è fantascienza, basterebbe provare a riflettere sugli esperimenti in corso nel lavoro in agricoltura, lavoro da troppi considerato marginale, difficile, disperso, per sapere che perdere l'efficacia contrattuale e il governo dei processi di lavoro farebbe perdere l'unica barriera che oggi con tutte le sue difficoltà contrasta il diffondersi di nuove forme di schiavitù.

Partire dalla tutela dei salari e della funzione dei Ccnl, provando a estendere e innovare la contrattazione di secondo livello, ci porterà anche a immaginare come gli insegnamenti che ci arrivano dalla crisi aprano la ricerca a nuove tutele capaci di includere tutti coloro che, anche se abbiamo provato a proteggere con strumenti come gli ammortizzatori, sono nei fatti rimasti esclusi.

La crisi ci ha dimostrato che le tutele nel mercato del lavoro, slegate dal mantenimento del rapporto di lavoro, non hanno efficacia; anzi così si è riproposto il tema dell'eccesso di legificazione, anch'esso responsabile dello svuotamento della funzione contrattuale, in particolare del Ccnl.

Va promosso un ampio campo di sperimentazione e di innovazione che parli un linguaggio semplice, fatto di proposte comprensibili, rivolte ai lavoratori e alle lavoratrici, che restituisca a solidarietà e contrattazione collettiva un significato preciso, misurabile nelle loro concrete condizioni. Che non neghi la bilateralità per ciò che di positivo ha prodotto e può produrre, come effetto della contrattazione e mai in sostituzione della contrattazione stessa.

Tutto questo richiede un sindacato convinto della sua collocazione e della sua funzione, in altre parole autonomo e fiducioso della possibilità di sostenere le proprie politiche e di poter raggiungere dei risultati, consapevole anche di poter confliggere perché ha consenso tra i lavoratori sugli obietti-

vi sindacali che rivendica. Sembra una banalità, ma questo è un altro dei temi che oggi separano profondamente le nostre valutazioni da Cisl e Uil.

Insieme a piattaforme contrattuali nazionali e di secondo livello che siano innovative dobbiamo mettere in campo una proposta efficace sulla democrazia e sulla rappresentanza. Su quest'ultimo aspetto, il criterio degli iscritti va incrociato con quello del voto, ottenendo così una spinta alla diffusione delle Rsu e una misura più efficace del consenso. Più efficace perché non si adagia nell'idea del sindacato dei soci, ma affronta il tema del consenso dell'insieme dei lavoratori per i quali si contratta, come peraltro dimostra la rivendicazione dell'*erga omnes*.

Il tema del voto ci costringe anche a riflettere su come lo si possa esercitare in quei settori frantumati, piccoli e diffusi, dove le deleghe spesso non sono possibili proprio in relazione a due diverse difficoltà: la dispersione nel territorio che rende difficile raggiungere lavoratori e lavoratrici, ma anche la ricattabilità verso chi si iscrive al sindacato.

Prendiamo ad esempio gli artigiani, dove non abbiamo conquistato la pienezza dei diritti sindacali e dove stipuliamo contratti nazionali e regionali *erga omnes*. Possiamo, in attesa della conquista effettiva e generale delle assemblee, rinunciare alla loro espressione di voto? Oppure possiamo eleggere i rappresentanti di bacino e i rappresentanti territoriali della sicurezza? La certificazione della rappresentanza comunque non sostituisce la democrazia, ossia il diritto dei soggetti per i quali si contratta a decidere sulle piattaforme e sugli accordi. Non si tratta di una logica referendaria salvifica, né della contesa tra le organizzazioni trasferita fra i lavoratori, ma del principio della decisione in capo a chi beneficia degli effetti dell'azione contrattuale.

Questo è lo schema generale sul che fare dopo l'accordo separato. Sono indicazioni di linea, si sarebbe detto una volta, perché oltre all'affermazione che tutte le strutture della Cgil sono impegnate a non firmare ciò che la confederazione non ha sottoscritto non si può andare, se si vuole salvaguardare quella funzione confederale che ha in sé l'autonomia contrattuale delle categorie.

Questo forse significa prefigurare una stagione di articolazione delle soluzioni, sempre che si riesca a evitare il chiudersi del cerchio dell'accordo separato. È possibile e può diventare la premessa per la riconquista di un modello contrattuale universale che il 22 gennaio ha cancellato.

Per tirare le fila, la storia di quest'accordo separato ha in sé elementi di dissenso non su singole questioni quantitative o di formulazione, ma sulla fun-

zione principe del sindacato: la contrattazione. Sul suo rapporto con i lavoratori, la democrazia, sulla legittimazione del sindacato, la rappresentanza, e sulla sua forza, non arrendendosi all'idea che la controparte, in questo caso il governo, è comunque in grado, per il suo consenso, di non confrontarsi e contrattare con il sindacato.

Quest'ultima affermazione va fatta perché, pur nella profonda diversità e gravità, la memoria va all'accordo separato del 2002. La differenza sta soprattutto nel fatto che allora non si discuteva della costituzione materiale del sindacato, invece la lettura da parte di Cisl e Uil della forza del governo sembra simile.

Soprattutto colpisce il divario tra la proclamazione dello sciopero a sostegno della piattaforma fiscale negli ultimi giorni del governo Prodi (sciopero poi sospeso per la caduta del governo stesso) e il silenzio dei mesi successivi, anzi la teorizzazione, poi argomentata anche con la crisi, dell'inutilità della mobilitazione sindacale. Viene definita una strategia di riduzione del danno, eppure sembra molto più una caduta di autonomia.

Troppo facile usare un argomento che troppo spesso si è usato, quale quello del governo amico? È vero che è una polemica facile e strumentale perché cancella il merito delle valutazioni, toglie senso al giudizio sugli accordi e sui mancati accordi. Il tema dell'autonomia è ovviamente parte della natura di un sindacato confederale, proprio l'affermazione di autonomia ha sottratto il sindacato dal dover precipitare nel bipolarismo della rappresentanza sociale, dopo il bipolarismo della politica. Ma oggi resta vero per tutto il sindacato confederale?

Quale è il confine tra la riduzione del danno, la valorizzazione della contrattazione, sostituita dal patto associativo della bilateralità, e il modello corporativo, dove chi è forte manifesterà il suo potere e i più deboli verranno assistiti attraverso i servizi? Quale confederalità, quale idea della rappresentanza sociale come necessario alimento della democrazia che non può limitarsi solo alla dialettica tra governo e Parlamento? La domanda, visto ciò che succede oltre oceano, dove Obama sceglie la Fiat anche in ragione della presenza del sindacato (negata dalle case automobilistiche del Sud degli Stati Uniti), sorge spontanea.