

Prove di buone pratiche tra gli attori sociali

*Gaetano Sateriale**

Dall'accordo interconfederale separato del 2009, i rapporti unitari tra Cgil, Cisl e Uil e le relazioni sindacali con le controparti sono entrate in una fase di difficoltà crescente. Alcuni importanti contratti nazionali sono stati firmati in maniera separata, la Fiat ha tentato di sostituire il contratto nazionale con un proprio nuovo contratto aziendale e ha minacciato di uscire da Confindustria, alle vertenze sindacali si sono affiancati i conflitti giudiziari. Soprattutto, fra Cgil da un lato e Cisl e Uil dall'altro non vi è stato più quel minimo di sintonia che consentiva (almeno a livello nazionale) di procedere unitariamente sul piano contrattuale e su quello dei confronti col governo. Le relazioni in periferia, nelle aziende e nei territori, sono state ancora largamente unitarie (anche molti Ccnl e contratti aziendali), ma il virus della contrapposizione tendeva a diffondersi.

Difficile enucleare i punti del dissenso con nettezza. È più semplice richiamare le differenze strategiche che si sono via via manifestate nel comune sentire delle diverse organizzazioni. Sul piano contrattuale, la divergenza più evidente è sembrata attenersi al rapporto tra il Ccnl e la contrattazione aziendale. Ritenendo la Cgil fondamentale e irrinunciabile il Ccnl come livello sovraordinato e regolatore anche della contrattazione aziendale, mentre Cisl e Uil (e Confindustria) hanno optato per un sistema di contrattazione nazionale derogabile e modificabile da parte della contrattazione aziendale. Sul piano ancora più generale, Cisl e Uil hanno voluto sperimentare e diffondere modelli di bilateralità, mentre Cgil è sembrata più legata al tradizionale sistema negoziale.

Queste richiamate diverse opzioni strategiche avrebbero potuto essere materia di confronto dialettico e di sperimentazione sul campo (come in altre fasi è accaduto) se non si fossero sovrapposte a un disegno esplicito di ri-

* Gaetano Sateriale è responsabile del Coordinamento della segreteria del segretario generale Cgil.

strutturazione del sistema sindacale e contrattuale da parte del governo. Il ministro del Lavoro, invece che assistere, arbitro, alla dialettica sociale e sindacale, ha voluto essere protagonista dell'attacco al sistema sindacale e contrattuale consolidato. Nel 2001 ha abolito la concertazione sociale, nel 2009 ha difeso (forse ispirato) l'accordo separato sulla derogabilità, ora ha teorizzato e praticato un modello bipolare di relazioni dividendo il sistema tra chi era disposto a dialogare e collaborare con la maggioranza di governo e chi invece si collocava (o veniva relegato) all'opposizione, per appartenenza, quasi indipendentemente dalla materia trattata. Per compiere questa svolta, naturalmente, era necessario bloccare qualsiasi forma di certificazione del peso delle organizzazioni sindacali (sia a livello nazionale sia in azienda), anche congelando di fatto la legge che prevedeva la certificazione della rappresentanza nel pubblico impiego. Così non si sono estese e rilette le Rsu, si è da parte di Cisl e Uil accarezzata l'idea di tornare al sistema dei fiduciari sindacali nominati (Rsa) in luogo dei rappresentanti eletti (Rsu) previsti dal Protocollo del 1993. Fino all'annuncio (più propagandistico che reale) della Uil di voler ritirare la firma dal Protocollo Ciampi. In definitiva si è fatta strada la tentazione in Cisl e Uil di tornare a una democrazia di organizzazione in luogo di una democrazia rivolta a tutti i lavoratori. Su questo cammino si è proceduto con la prassi degli incontri a invito selettivo, degli accordi e delle intese separate sotto banco. Nei mesi è aumentata a dismisura una competitività endosindacale non basata sui contenuti ma sulla volontà di prevalere, fino all'annuncio pubblicitario di Cisl e Uil che «insieme» sarebbero il sindacato più rappresentativo.

Questa dinamica implosiva del sistema di relazioni industriali è stata parzialmente congelata, verso la fine del 2010, per iniziativa di Confindustria, che ha riunito per tre mesi tutte le organizzazioni economiche e sindacali attorno a un «tavolo per la crescita». Un confronto, senza rappresentanti del governo, che aveva l'esplicito obiettivo di concordare un'agenda per la crescita della produttività del sistema Italia. Attorno a quel tavolo, lontano dall'influenza politica governativa, si è ritrovata una grande sintonia fra le parti, che ha consentito la sottoscrizione unanime di sei importanti documenti su altrettanti temi di assoluta attualità: emergenze sociali, Mezzogiorno, ricerca e innovazione, semplificazione, fisco, riforma dello Stato.

Unico tema che si è incagliato quello della produttività dove, a proposito del ruolo della contrattazione aziendale, sono riemerse le divisioni tra Cgil da un lato e Cisl e Uil dall'altro a proposito del rapporto tra Ccnl e secondo li-

vello. Le distanze fra i testi non erano amplissime, quelle concettuali sì. La Cgil proponeva un Ccnl meno prescrittivo e più leggero: ridotto nel numero ma non nella sua funzione di regolatore generale. Cisl e Uil riproponevano con altre parole il modello della derogabilità. Gli accordi separati Fiat, il referendum considerato illegittimo dalla Fiom, la clausola di esclusione delle associazioni sindacali non firmatarie dell'accordo dai diritti sindacali in azienda, hanno esacerbato le posizioni, cristallizzato le distanze di merito e reso impossibile ogni accordo. Forse anche il mancato accordo sul tema della produttività è frutto di un'ingerenza diretta del governo sulle parti sociali. Di certo l'accordo che si stava profilando avrebbe spiazzato un esecutivo che a marzo del 2011 ancora si ostinava a negare l'evidenza della crisi.

Probabilmente è proprio la ventilata minaccia di legiferare in materia di relazioni sindacali, oltre alle pressioni Fiat su Confindustria, a indurre le parti a tentare di trovare un accordo in extremis, prima della definitiva balcanizzazione del sistema. Dopo qualche mese di incertezze si giunge così a un accordo scritto e condiviso in ventiquattr'ore: un tempo insolito sul piano sindacale. L'accordo del 28 giugno – com'è noto – contiene la conferma dei due livelli di contrattazione e della gerarchia contrattuale (è il Ccnl che decide le materie delegate al livello aziendale), la necessità di certificare il grado di rappresentatività dei sindacati (tenendo conto di iscritti e voti ricevuti), la volontà di dare più forza alla contrattazione aziendale a partire dai prossimi Ccnl, le modalità di validazione dei contratti aziendali (in presenza sia di R-su sia di Rsa). Chi dice che nell'accordo del 28 giugno si parla di deroghe, seppure non usando questo termine, commette una forzatura interpretativa. L'accordo dice che saranno i prossimi Ccnl a demandare le materie e le modalità con cui negoziarle alla contrattazione aziendale e non affida un potere di deroga alla contrattazione aziendale. Il compromesso raggiunto tra le diverse (e ormai separate) propensioni contrattuali (le deroghe da un lato, la riforma del Ccnl dall'altro) sta nel passaggio in cui si concorda sulla possibilità di sperimentare a livello aziendale, in attesa dei nuovi contratti nazionali, soluzioni diverse da quelle già regolate, in caso di crisi aziendali o di forti investimenti, purché siano d'accordo tutte le parti firmatarie.

Nel testo del 28 giugno era inizialmente inserita una clausola «salva Fiat» che convalidava ex post gli accordi separati di Mirafiori e Pomigliano, ma di fronte al diniego esplicito della Cgil, Confindustria l'aveva cassata.

Come è noto, l'accordo del 28 giugno (pur approvato dai direttivi di Cgil e Confindustria) ha lasciato aperte alcune obiezioni interne circa la

possibilità di risolvere tutto il contenzioso sindacale pregresso. L'intesa non risolve tutti i problemi, ma fissa alcuni punti importanti che erano stati di fatto consumati dalla rottura degli ultimi anni. Più realisticamente, con l'accordo non si superano le differenti strategie tra i sindacati, ma si fissano i punti minimi condivisi da tutti (Confindustria compresa). In più si introducono principi di democrazia che ricalcano l'ultimo accordo unitario in materia (2008), aggiungendo un'indicazione su come operare quando vi sia una radicale differenza di vedute all'interno delle delegazioni trattanti. Insomma, l'accordo del 28 giugno è una zattera di salvataggio delle relazioni sindacali e contrattuali italiane con cui ripartire unitariamente in direzione della riforma del sistema. Forse una funzione reale minore delle aspettative (e delle critiche che si sono levate), ma sufficiente a bloccare il disegno destrutturante concepito dal governo e a provocare nuovamente il suo impulso legislativo in materia.

Complice l'aggravarsi della crisi (e il riproporsi il 4 agosto di uno spirito di intenti comune tra le parti sociali che richiamava il governo a svolgere le sue funzioni), il ministro del Lavoro ha approfittato del decreto del 13 agosto e delle presunte richieste della Bce per intervenire d'urgenza in materia di contrattazione aziendale con l'art. 8 della manovra. Come è noto l'art. 8 è stato ritoccato più volte nel corso dell'iter di approvazione, ma le modifiche non hanno cambiato la sostanza del testo. Come ha rilevato un gruppo di giuristi che ne ha chiesto l'abrogazione, l'art. 8 è insieme un siluro all'accordo del 28 giugno, un pasticcio di norme difficilmente «esigibile» sul piano giudiziario, un testo nebuloso che introduce una forma contrattuale (il contratto di «prossimità») che nessuno sa cosa sia. Il siluro arriva subito a segno: i firmatari dell'accordo del 28 giugno si dividono sul giudizio, ritenendo la Cgil l'art. 8 alternativo e incompatibile rispetto all'accordo, Confindustria, Cisl e Uil invece complementare. Il pasticcio normativo resta, malgrado i ritocchi, rischiando di affidare progressivamente ai giudici la materia contrattuale fra le parti.

In termini generali si potrebbe segnalare l'assurdo giuridico di una legge dello Stato pienamente vigente che introduce (per legge) la possibilità che i contratti aziendali fra le parti possano violare le leggi vigenti (quindi anche l'art. 8?) e abbiano validità *erga omnes*. Tanto che la Cgil ritiene che nell'art. 8 vi siano molteplici palesi elementi di incostituzionalità. Ancora: è difficile comprendere la filosofia di un testo che non parla di contratti nazionali (li ignora, li esclude?), presuppone che la contrattazione

differenziata sui luoghi di lavoro (basata su un sistema di rappresentanza sindacale a geometria variabile) persegue, come sostiene la relazione del ministro, l'obiettivo di estendere e migliorare le tutele per quella fascia di mercato del lavoro che oggi è più indifesa attraverso la violazione dei Ccnl e delle leggi vigenti.

Più in particolare, al di là del comma 3 che reintroduce per legge la validità retroattiva degli accordi separati alla Fiat, i commi 1 e 2 contengono norme che (anche in contraddizione fra loro) estendono la competenza della contrattazione aziendale a tutte le materie tipiche del contratto nazionale che, infatti, diventa superfluo. Resta sullo sfondo (non a caso) la materia retributiva, che dovrebbe necessariamente bilanciare le maggiori flessibilità negoziate in azienda, ma che nemmeno il governo ha il coraggio di buttare per intero sul tavolo dei negoziati aziendali: tutte le altre materie sì (persino la videosorveglianza), ma la retribuzione no.

Le reazioni all'approvazione dell'art. 8 sono di varia natura. Cisl e Uil hanno tentato di correre ai ripari assumendo solo ai sindacati nazionali la responsabilità di applicare quelle norme, ma la trattativa separata col ministro ha prodotto il monstrum dei «sindacati territorialmente più rappresentativi» (come? misurati da chi?). Confindustria oscilla quotidianamente tra giudizi positivi sull'art. 8 e richieste di dimissioni del governo sulla manovra. La verità è che il sistema industriale non capisce cosa potrebbe portare di nuovo e di meglio la filosofia della «prossimità» e della contrattazione fai da te senza regole. Per di più in un clima di nuova spaccatura e di rinnovate tensioni tra sindacati. Con molta probabilità un aumento del conflitto sindacale e giuridico nei luoghi di lavoro e la cancellazione di quel poco di regole condivise in materia di rappresentanza, democrazia sindacale, contrattazione, proprio in un momento in cui le esigenze di crescita del paese necessitano di una maggiore coesione sociale. Non è certo un caso se anche le altre associazioni di imprese stanno pensando di sottoscrivere (in aperta, anche se non dichiarata, alternativa all'art. 8) il testo dell'accordo interconfederale del 28 giugno.

Come si interrompe il tentativo di balcanizzare le relazioni industriali e il meccanismo di autodistruzione che si è di nuovo rimesso in moto? Non vi sono alternative all'idea che le parti sociali rafforzino i contenuti dell'accordo del 28 giugno (estendendone l'applicazione a tutto il lavoro dipendente privato) e tornino a essere unici protagonisti delle relazioni industriali. La ratifica dell'accordo avvenuta il 21 settembre con una breve

dichiarazione integrativa sancisce che non c'è bisogno dell'intervento del legislatore in materia contrattuale e che quanto scritto nell'art. 8 resta congelato perché le parti dichiarano di voler perseguire altre strade. Si chiude così una stagione in cui l'ideologia del governo si è mescolata pericolosamente alle dinamiche sindacali generando molti guasti. Speriamo si sia chiusa per sempre.