

ANALISI

*L'accordo sulla Rappresentanza del 31 maggio 2013*

## Il superamento dell'incerta rappresentanza

*Intervista a Vincenzo Scudiere\**

*a cura di Adolfo Braga\*\**

**Braga.** L'azione di rappresentanza, per risultare efficace, deve fondarsi su una forte rappresentatività, cosa che richiede da parte del sindacato un'articolazione organizzativa e un'azione il più possibile aderente alle caratteristiche particolari dei suoi componenti. Tra i cambiamenti che il sindacato sta affrontando da anni si colloca sicuramente la ridefinizione dei modelli di rappresentanza. Si tratta di un cambiamento meno problematico e con implicazioni più immediatamente percepibili di quelli che riguardano l'identità e i valori che caratterizzano l'organizzazione, ponendosi sul piano più operativo del sistema delle relazioni industriali. L'evoluzione nel tempo delle forme di rappresentanza ridefinisce in modo permanente nuovi compiti, richiamando la necessità di un progetto politico e culturale capace di affrontare alcuni quesiti relativi allo sviluppo che il progetto stesso comporta, alla definizione di un nuovo modello di rappresentanza, all'organizzazione conseguente che necessita e alle azioni negoziali che ne derivano.

Raggiungere un accordo di portata storica in materia di rappresentanza sindacale presuppone una gestione dello stesso non contingente e non episodica, che governi il nodo dell'accertamento della rappresentanza effettiva dei sindacati, così come si prefigura un'iniezione di democrazia. Una novità di questo accordo, dunque, è stata quella di spostare il baricentro dell'intervento: sono le parti sociali che delineano le regole generali per stabilire chi può legittimamente stipulare i contratti collettivi nazionali in tutte le imprese italiane.

Lo scopo di questa intervista, all'interno di una specifica riflessione in questo numero dei *Quaderni*, è quello di farti parlare su come regolare la

\* Vincenzo Scudiere è componente della segreteria Cgil nazionale, responsabile d'organizzazione.

\*\* Adolfo Braga è responsabile Area formazione sindacale dell'Associazione Bruno Trentin-Isf-Ires e docente di Formazione e analisi delle competenze presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Teramo.

rappresentanza nell'ottica della Cgil, considerato il tuo ruolo, la tua esperienza e la tua militanza.

Qual è la valutazione della Cgil dell'Accordo interconfederale del 31 maggio 2013?

**Scudiere.** Siamo di fronte a un accordo storico. La valenza storica non è solo riferita all'attualità, ma a un meccanismo nuovo di certificazione che superi la presunzione della rappresentanza. Inoltre, vi è un'interruzione della gestione separata dagli accordi, in quanto l'unitarietà sindacale diviene un connotato dell'accordo che prevale sul contenuto ai fini della formazione di un giudizio sul merito dell'accordo. In altri termini, prevale un'attenzione nei confronti del contratto collettivo, con regolamenti esecutivi e specifiche norme d'attuazione che definiranno l'identikit dei soggetti contrattuali legittimati ad agire in rappresentanza dei lavoratori. L'accordo rappresenta un fattore di grande modernizzazione, rilanciando il valore e il tema della democrazia sindacale. Con la sua applicazione, «si conta quanto si conta e conta chi conta». La definizione di regole unitarie consente una vera competizione tra le organizzazioni sindacali, in modo tale che sono esse stesse mirate al consenso sia organizzativo sia politico.

**Braga.** Quali problemi applicativi esistono? E a che punto sono questi problemi?

**Scudiere.** Dopo l'accordo con Confindustria, l'impegno delle organizzazioni sindacali è di tentare di estenderlo ad altre organizzazioni datoriali. Contemporaneamente si lavora con l'Inps per concordare le modalità della certificazione cui deve corrispondere la valutazione della rappresentatività, che andrà poi incrociata con i voti che le singole organizzazioni otterranno nelle elezioni delle Rsu. Elemento straordinario di certificazione della rappresentatività delle singole organizzazioni, ovvero l'altra regola che completa il superamento della dicotomia tra sindacato degli iscritti e sindacato dei lavoratori. Questa impostazione dovrà invogliare le organizzazioni sindacali, nelle loro articolazioni di categoria e nelle rappresentanze aziendali, alla costruzione del consenso e del proselitismo.

**Braga.** Le altre organizzazioni sindacali mostrano un atteggiamento di disponibilità?

**Scudiere.** Siamo sicuramente in una fase in cui si registra una gestione unitaria e un interesse comune ad applicare bene e in fretta l'accordo. È del tutto evidente che, in un contesto generale caratterizzato da diverse forme di conflitti, questo tipo di accordo è un punto di svolta delle relazioni sindacali. È importante segnalare la novità di questi giorni, dovuta a una nuova intesa tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, che hanno voluto individuare le priorità per il paese.

**Braga.** Che giudizio esprime la Cgil sulla sentenza 231 della Corte Costituzionale, pronunciata il 23 luglio scorso? Ci saranno implicazioni pratiche? Si pensa di colmare il vuoto normativo?

**Scudiere.** Come sempre va prioritariamente specificato che le sentenze della Corte Costituzionale vanno rispettate da parte di tutti, e l'auspicio è che anche la Fiat lo faccia. È evidente che la sentenza, oltre a imporre il rispetto delle organizzazioni sindacali e il riconoscimento delle loro rappresentanze all'interno dell'azienda, anche in presenza di accordi non sottoscritti, ripropone il punto, da sempre sollevato, di ripristinare l'art. 19 della legge 300 del 1970 nella sua forma originaria, stravolto da un referendum non condiviso. È fondamentale ripristinare quella regola che riconosceva alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative l'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, con tutte le prerogative che buone e moderne relazioni sindacali impongono. E anche in questo caso l'accordo del 31 maggio viene in aiuto a governo, Parlamento e soggetti sociali per provare a risolvere il problema definitivamente.

**Braga.** Passiamo alla legge sulla rappresentanza. Siamo di fronte a due strade: una di tipo iper-regolativo, un'altra centrata sull'aggiustamento dell'art. 19 dello Statuto. Quale legge immagina la Cgil?

**Scudiere.** Il percorso normativo da intraprendere deve assumere e completare il tracciato definito con l'accordo del 31 maggio, ovvero di un recepimento tout court per legge delle regole che nello stesso sono contenute. Una legge di sostegno a conferma di un'anticipazione endosindacale. Con la modifica dell'art. 19 della legge 300, dovrebbe essere completato quel quadro capace di dare al paese un sistema regolato degli accordi sindacali e sostenuto per legge.

**Braga.** Oggi è ancora più importante un lavoro culturale su tutte queste tematiche, visto che i giovani lavoratori non hanno una cultura politica costruita. Per queste ragioni ritieni ci sia ancor più bisogno di un'iniziativa formativa?

**Scudiere.** L'accordo impone sicuramente la ricostruzione di una cultura sindacale che in questi anni, in molti casi, è stata smarrita per l'effetto della crisi e della caduta di negoziazione sindacale. Spesso questi vuoti di carattere riflessivo hanno fatto perdere un protagonismo sui temi della condizione di lavoro e del suo miglioramento. D'altro canto, la divisione sindacale ha fatto accantonare la dialettica sui contenuti e sulle condizioni di lavoro. Dalla competizione delle idee spesso si è passati alla competizione sulla sottoscrizione degli accordi. Una priorità che si pone oggi è di costruire nuove leve che sappiano, con il supporto formativo, ridiventare protagonisti dei temi della condizione di lavoro, alimentando la dialettica sindacale sui contenuti della gestione della partecipazione e della rappresentanza. Per fare questo è obbligatorio realizzare in tempi brevi moduli formativi da offrire a tutte le strutture, affinché avviano programmi che coinvolgano tutti i delegati sull'accordo del 31 maggio e sulle sue implicazioni.