

Roma, 14 gennaio 2016

## UN MODERNO SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Per uno sviluppo economico fondato sull'innovazione e la qualità del lavoro

Esecutivi Unitari di Cgil Cisl Uil

**Intervento di Onofrio Rota - USR Cisl Veneto**

Visto dalla esperienza sindacale del Veneto il documento unitario che oggi andiamo ad approvare rappresenta indubbiamente un grande passo in avanti nel percorso che ci vede impegnati a produrre un nuovo concreto modello di relazioni industriali.

Nel documento infatti

- trova infatti riconoscimento la grande esperienza di contrattazione aziendale e territoriale che si è sviluppata negli ultimi anni nella nostra regione,
- ci sono le risposte alle attese di partecipazione dei lavoratori al governo dei processi produttivi aziendali e, infine,
- si sancisce una definitiva conferma alle nuove regole della rappresentanza e quindi della democrazia sindacale che già pratichiamo (con grande partecipazione da parte dei lavoratori) nei rinnovi delle RSU.

Nella nostra regione già prima della crisi il sistema che regolava le relazioni industriali nelle aziende e con le rappresentanze imprenditoriali ha dimostrato tutti i suoi limiti e la sua debolezza.

Il cuore della forza del sindacalismo veneto è la contrattazione aziendale e territoriale che non è mai stata, tantomeno in questi ultimi anni, un aspetto marginale nelle relazioni industriali, specie nel settore manifatturiero.

Al contrario: sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo la contrattazione di secondo livello ha influenzato in modo consistente la vita di molte aziende, grandi e piccole.

La recessione, che ci ha fatto perdere tra il 2009 ed il 2014 quasi 100 mila posti di lavoro in gran parte nel manifatturiero, ha accelerato ed approfondito i cambiamenti nella prassi della contrattazione.

Non l'ha annichilita o depotenziata.

Al contrario: l'effetto è stato "liberatorio".

Il perimetro di azione della contrattazione, lo spazio dei contenuti trattati, si è infatti enormemente allargato rompendo i precedenti schemi e abbandonando le vecchie liturgie, spesso esauste e incapaci di dare risposte ai problemi nuovi ed in particolare a quello di fronte al quale nessun sindacato serio può voltare la faccia dall'altra parte: la tutela dell'occupazione.

Qui voglio fare una precisazione. Quella finalizzata alla tutela dell'occupazione è stata definita come "contrattazione difensiva". Credo la definizione sia erronea, sicuramente riduttiva.

Stiamo parlando in Veneto di oltre 2.000 accordi aziendali (a volte reiterati nel tempo) frutto di tavoli partecipati, di discussioni con i lavoratori, di confronto (più raramente scontro) serrato con le aziende.

In più di 400 casi si è ricorsi alla cornice del Contratto di Solidarietà come perimetro operativo entro cui costruire soluzioni che conciliassero competitività e occupazione.

Anche nei casi in cui l'unica via di uscita era il ricorso alla Cassa Integrazione come ammortizzatore finale si è operato però per ricercare nuovi capitali ed imprenditori, si sono costruiti scivoli verso altre soluzioni occupazionali, incentivi per attirare nuovi investitori: il sindacato si è fatto fautore del futuro dell'azienda assumendosi responsabilità non usuali e andando oltre i confini della sua azione tradizionale.

In questi contesti è stata sepolta la visione del sindacato come antagonista ed è emersa alla luce del sole la visione del sindacato partecipe.

Si sono perfino ricostruiti e ricontrattati interi sistemi salariali aziendali conseguiti in anni di contrattazione.

E certamente non si può definire come "difensiva" una contrattazione che interviene sui modelli produttivi, sull'organizzazione del lavoro, sugli orari, sulle stesse modalità di determinazione del salario aziendale, per riportare produttività, competitività e mercato nelle aziende.

Ma anche la contrattazione definita come "acquisitiva" ha registrato un profondo e sostanziale cambiamento.

Stiamo parlando di circa un migliaio di accordi aziendali sottoscritti in questi ultimi anni in altrettante aziende, naturalmente soprattutto in quelle dove la crisi si è fatta sentire poco o per nulla.

I temi portanti sono rimasti certamente ancora la remunerazione salariale ma, complici i provvedimenti ottenuti dai governi sulla defiscalizzazione, la si è legata ancora più strettamente ai risultati conseguiti con una diversa organizzazione del lavoro e calcolati in termini di produttività aggiuntiva, qualità e redditività.

Accanto a questo aspetto è sviluppata e diffusa una contrattazione nuova, magari ripescando i valori storici del sindacalismo industriale come la bilateralità, il welfare aziendale, la mutualità, la formazione in azienda.

Nel caso del Veneto poi la pratica della contrattazione nuova è uscita dall'ambito della singola fabbrica per radicarsi anche nella dimensione territoriale del cosiddetto "secondo livello".

A questo proposito vorrei sottolineare come oggi, in Veneto, grazie alla bilateralità, tutti i lavoratori dell'artigianato beneficiano di un triplo sistema di welfare integrativo: previdenziale complementare, sociale- familiare, sanitario con tassi di adesione che, ad esempio nel socio-famigliare, superano il 90% degli aventi diritto.

Aggiungo che questo positivo contesto ha incentivato le aziende a sfruttare al massimo le opportunità offerte dalla legislazione nazionale pro-occupazione come testimoniano i dati di Veneto Lavoro sulle assunzioni a tempo indeterminato: 145.500 contro le 80.600 del 2014.

Questo accordo unitario rappresenta quindi un incentivo a spingerci più avanti e ad occupare tutti gli spazi disponibili nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Vogliamo coltivare con convinzione e senza reticenze o timidezze ogni occasione di produrre sviluppo economico e occupazione anche sfruttando a pieno tutte le opportunità offerte dai provvedimenti governativi, a partire dagli incentivi su produttività e welfare.

A questo proposito, e lo dico senza alcuna volontà polemica, è necessario che la contrattazione nazionale garantisca ai lavoratori la piena libertà di scelta nei diversi sistemi di welfare integrativo, sia in materia di previdenza complementare che di assistenza socio-sanitaria.

Infine due parole sul capitolo della partecipazione.

Oramai non sono pochi i casi di prassi partecipative aziendali dove ciò che manca per concludere l'opera è solo una buona normativa di legge che ne dia piena legittimazione e adeguati strumenti per praticarla in modo compiuto.

Più in generale è maturata una attenzione ed una disposizione culturale a questo diverso modo di relazionare impresa e lavoro. Un potenziale che non va avvilito o trascurato. L'accordo che abbiamo sottoscritto a Vicenza ne è testimonianza.

Grazie.