

Contrattazione, perché mi piace questa riforma. Erano oltre dieci anni che si tentava di raggiungere questo risultato. Le tre Confederazioni sono partite un anno fa da una piattaforma condivisa e la Cgil ha siglato in questo periodo sette pre-intese: non ha firmato solo l'accordo-quadro. Ora dovrà riflettere se sia opportuno restare fuori dalle trattative

Giorgio Santini - Segretario confederale Cisl

Dopo oltre dieci anni di tentativi il 22 gennaio 2009, con la firma dell'accordo quadro sulla contrattazione, è stato segnato un punto importante di rinnovamento delle relazioni industriali italiane in senso partecipativo. Nel dibattito in corso sull'accordo sono abbastanza trascurate le motivazioni che lo hanno reso necessario. Taluni sostengono che, vista la gravità della crisi economica ed occupazionale, la riforma della contrattazione non fosse una priorità. La realtà è molto diversa.

La contrattazione collettiva in Italia era in sofferenza da molti anni, da quando cioè l'accordo del 1993 aveva esaurito la sua funzione. Si ricorderà che la sua durata era di 5 anni e che già nel 1997 la Commissione governativa presieduta dal senatore Giugni aveva individuato la necessità di cambiamenti significativi, raccomandando a tutte le parti in particolare il decentramento della contrattazione. Non se ne fece nulla. Anno dopo anno le criticità diventavano sempre più forti e riguardavano la progressiva perdita di credibilità della inflazione programmata, lo slittamento dei tempi di rinnovo dei contratti, la mancata diffusione della contrattazione di secondo livello. Si è, così, determinata una perdita progressiva di salari e stipendi nella ripartizione del reddito, anche a causa della politica fiscale che ha danneggiato, nello stesso periodo, il lavoro dipendente ed i pensionati.

La riforma degli assetti contrattuali in questi anni ha quindi rappresentato una sorta di meta irraggiungibile, oggetto di discussioni infinite e di sterili contrapposizioni, se si eccettua la positiva innovazione del modello contrattuale nell'artigianato nel 2004 e nel 2006. Quando, circa un anno fa, Cgil-Cisl-Uil hanno elaborato una piattaforma condivisa per la riforma della contrattazione si sono create le condizioni per recuperare almeno 10 anni di ritardo. Si è, poi, aperto un lungo e articolato percorso negoziale con tutte le parti datoriali che ha visto impegnate le tre confederazioni sindacali insieme ed ha portato alla definizione di sette pre-intese di comparto e, dopo più di sette mesi, all'accordo-quadro, firmato da tutte le associazioni datoriali, dal governo e dalle organizzazioni sindacali, salvo la Cgil.

Se si considera l'intero iter negoziale non ha fondamento parlare di "accordo separato" o, peggio, come scritto da Luigi Mariucci su questa rivista, di "accordo imposto dal governo per dividere il sindacato". Si è trattato al contrario di un negoziato gestito sempre dai tre sindacati confederali e dalle associazioni datoriali con una forte logica di autonomia delle relazioni negoziali tra le parti. Il governo è stato chiamato in causa come datore di lavoro dei dipendenti pubblici solo nell'ultima fase e non ha svolto nessun ruolo di rottura bensì ha accettato di estendere anche ai dipendenti pubblici le nuove regole definite per il settore privato.

I contenuti dell'accordo-quadro peraltro sono molto coerenti con la piattaforma unitaria di Cgil-Cisl-Uil e confermano la peculiarità della struttura della contrattazione collettiva italiana su due livelli, con un contratto nazionale, ora di durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa. Sono, tuttavia, definiti in modo più netto rispetto al passato i compiti di ciascun livello di contrattazione, in particolare per quanto riguarda la parte economica, con il CCNL che avrà il compito di tutelare la retribuzione contrattuale dall'inflazione e il secondo livello che dovrà definire la quota di incremento salariale collegato alla produttività, intesa in senso ampio. Per il rinnovo dei CCNL verrà adottato, un nuovo indicatore previsionale triennale, depurato dall'energia importata (IPCA), definito da un soggetto terzo individuato dalle parti.

Non hanno molto senso le polemiche sulla validità di questo indicatore, dal momento che secondo tutti i calcoli fatti, esso appare in grado di tutelare i salari contrattuali dall'inflazione molto meglio di quanto non abbia fatto in questi anni il tasso di inflazione programmata. Se si considera, inoltre, che il recupero in caso di scostamento dell'inflazione effettiva rispetto a quella prevista sarà effettuato entro la vigenza del triennio contrattuale, che le trattative per i rinnovi dovranno iniziare alcuni mesi prima rispetto ai tre attuali, che la copertura economica dei nuovi contratti partirà dalla scadenza dei precedenti, si comprende che con questa intesa i contratti nazionali saranno più certi nei tempi e migliori nei risultati rispetto ad oggi. Inoltre non vi è alcuna riduzione della copertura economica dei CCNL poiché l'intesa afferma che i futuri aumenti verranno calcolati su un valore retributivo medio e rinvia poi alle specifiche intese di comparto l'attuazione, che non potrà in nessun caso peggiorare le condizioni di quei contratti che già prevedono una base di calcolo.

Ma la vera novità dell'accordo riguarda la piena legittimazione del secondo livello di contrattazione, aziendale o territoriale, e la sua natura fortemente partecipativa in quanto favorisce la negoziazione di incrementi salariali collegati alla produttività e ad altri fattori relativi al buon andamento ed ai risultati delle aziende. Certamente non si tratta, come definito da altri commentatori di un insieme di "scatole vuote". Si definiscono, infatti, obiettivi condivisi tra lavoratori e datori di lavoro, puntando in questo modo a migliorare sia le retribuzioni che la capacità competitiva delle imprese. Per favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello sono previste forti incentivazioni contributive e fiscali che permetteranno anche un incremento del valore delle retribuzioni.

All'obiezione di quanti sostengono che la scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello penalizzerà i lavoratori delle piccole aziende, si deve ricordare che l'accordo prevede un nuovo elemento retributivo di garanzia proprio a tutela delle fasce di lavoratori contrattualmente più deboli. Ora la sfida passa alla capacità delle rappresentanze datoriali e sindacali di saper dare attuazione a questa dimensione aziendale o territoriale, superando una storica ritrosia ad entrare pienamente nella dimensione del confronto nel territorio. Più che modifiche al sistema di contrattazione, serve la capacità di generare buone pratiche negli accordi contrattuali di secondo livello, in stretto collegamento con le caratteristiche dei settori produttivi e dei territori.

Dopo anni nei quali la contrattazione ha attraversato una sorta di lunga eclissi, è tempo di liberarne le potenzialità, ponendosi obiettivi di estensione alle aziende e ai settori non coperti e di qualità sempre più avanzata nei contenuti, anche reinterprestando in modo originale temi finora poco sviluppati come ad esempio la formazione continua dei lavoratori, la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, il welfare integrativo, accanto al tema obbligato del salario collegato a parametri di produttività, qualità, risultati delle imprese.

L'accordo-quadro è particolarmente caratterizzato dal reciproco riconoscimento del ruolo delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali che, oltre a garantire un costante monitoraggio sull'attuazione dell'intesa, si sono impegnate allo sviluppo della bilateralità per promuovere nuove forme di tutela del lavoro e alla regolazione, sempre attraverso la contrattazione collettiva, del delicato tema delle possibili modifiche di istituti contrattuali (altrimenti definite anche clausole d'uscita) che vengono circoscritte ai casi di start-up nelle aree meno sviluppate e di crisi aziendali.

Rispetto alla bilateralità, si è tenuta presente l'esperienza positiva di alcuni settori come l'edilizia e l'artigianato, al fine di estendere il più possibile le buone prassi. Anche in questo caso, mentre è reale la necessità di sviluppare meccanismi che permettano garanzie di uniformità di trattamento per i lavoratori nei vari settori, non si comprende l'obiezione ideologica per cui questa strada, già praticata con successo in maniera simile in molti paesi europei, porti addirittura ad una sorta di corporativismo e alla perdita della funzione autonoma del sindacato stesso.

Vista la mancata stipula della Cgil, la parte sulla rappresentanza non è stata definita e si prevede un tempo di tre mesi entro cui concludere l'accordo interconfederale, utilizzando il fatto che l'accordo quadro prevede la certificazione degli iscritti al sindacato presso gli istituti previdenziali. In questo modo si potrà finalmente giungere ad un accordo interconfederale sulla rappresentanza atteso da molto tempo e necessario per dare certezza per quanto riguarda i soggetti legittimati a contrattare a livello nazionale e decentrato e a concludere i contratti stessi sulla base del principio della maggioranza, che può risultare particolarmente importante anche ai fini di una regolazione pattizia delle modalità di esercizio del diritto di sciopero.

Non possiamo che augurarci che questo breve periodo permetta un ripensamento della Cgil e attraverso l'accordo sulla rappresentanza essa possa arrivare ad una condivisione dell'intero accordo-quadro sulla contrattazione, che sta entrando nel vivo con i primi contratti nazionali che saranno rinnovati già nei prossimi mesi. Perché la Cgil possa uscire dal proprio isolamento e si ritrovi un percorso di unità di azione sindacale non bastano le discussioni e gli appelli all'unità, ma è necessario che il percorso innovativo vada avanti e possa dispiegare i suoi effetti positivi nel miglioramento delle relazioni contrattuali tra le parti. Ad un certo punto, che speriamo vicino, la Cgil si troverà a dover decidere se rimanere davvero fuori dalle trattative contrattuali con tutte le conseguenze sulla sua capacità di tutelare i lavoratori che rappresenta oppure se rientrarvi a pieno titolo.

E' prevedibile (e auspicabile), che la CGIL sceglierà questa seconda strada.

(28/02/2009)