

Seminario Filctem-Cgil sulla Contrattazione
Roma, 3-4 marzo 2015 - Centro Congressi Frentani

Relazione di Emilio Miceli, *Segretario Generale Filctem-Cgil*

Abbiamo deciso di convocare il seminario della Filctem-Cgil per riordinare le idee in vista della campagna di rinnovo dei contratti per il prossimo triennio. Le questioni in gioco sono tante, forse troppe, e dovremo provare a costruire un impianto, almeno su temi di rilevanza generale, convincente ed in grado di facilitare il percorso contrattuale.

Abbiamo voluto dare un carattere aperto alla nostra iniziativa per offrire uno spazio e ricevere un contributo senza dubbio utile alla nostra riflessione.

Ben sapendo che alcuni temi sono divisivi perché giocano diverse sensibilità, anche interne alle oo.ss e non solo nei confronti delle imprese.

Il tema della deflazione su tutti, vera novità , che segna un cambio d'epoca nella stessa concezione delle politiche macroeconomiche.

Quello del rapporto tra il CCNL ed il Contratto di secondo livello, stante la freddezza di Confindustria, uso un eufemismo, nei confronti dell'accordo del 28/6/2011.

Il rapporto tra il contenuto del lavoro, la prestazione, il prodotto, con il Contratto nazionale a proposito del quale non esiste una medicina per tutti ed è ovvio che va ricercata una mediazione di cui non disconosco la complessità.

Dietro c'è il tema dell'erga omnes, del proliferare del cosiddetto supermarket dei contratti ed insieme quello del lavoro atipico. Ma ci sono le mille sfaccettature dei mercati, che hanno spesso esigenze diverse. Non sto parlando delle flessibilità, ci mancherebbe, ma della distanza siderale che ormai accompagna lavoratori che vivono gomito a gomito in termini di salario, prestazione, organizzazione del lavoro, e soprattutto di orari. Sto parlando delle contraddizioni che provengono dal massiccio utilizzo del cosiddetto

outsourcing, di quel processo di terziarizzazione innervato nel ciclo produttivo ed integrato dentro e non fuori dal sistema organizzativo delle imprese. L'emergere di un insopportabile contraddizione nel sistema degli appalti, usato esclusivamente sul terreno del risparmio dei costi e non indirizzato, come dovrebbe essere, alla focalizzazione di specializzazioni utili al migliore funzionamento del sistema d'impresa.

In ultimo la riforma del lavoro che si pone l'obiettivo di normare direttamente, attraverso la legge, anche i particolari della prestazione lavorativa fino ad oggi appannaggio del sistema contrattuale.

Il governo si affida direttamente all'impresa, salta il sistema di relazioni industriali, Confindustria compresa, stabilendo un "patto" che avrebbe come finalità l'aumento dell'occupazione a fronte della liberalizzazione completa della prestazione lavorativa.

Tema complesso, che prefigura la chiusura del ciclo storico dell'autonomia della contrattazione e delle relazioni industriali, strumenti che hanno permesso di accompagnare i processi di regolazione, ristrutturazione e di competitività del nostro sistema d'impresa, valorizzando diritti del lavoratore e dell'impresa e stabilendo limiti all'esercizio dei diritti nell'avventura industriale del paese. Con il jobs act divengono unilaterali e rompono un quadro di equilibrio che ha dato nel tempo stabilità al rapporto con le imprese.

Avventura che subisce colpi non per effetto delle eccessive garanzie per i lavoratori, ma per il profondo cambiamento dei dati macroeconomici, del valore della nostra moneta, della bolla finanziaria che ha dirottato verso la rendita i profitti delle imprese. Ed ancora per la crisi del sistema bancario, per il superamento del perimetro nazionale dell'economia che ha causato una certa marginalità ed un deprezzamento dei mercati domestici, del sistema di tutele ad essi connessi e delle stesse libertà proprio per la complessità dei problemi oggi c'è bisogno di più contrattazione e di meno leggi.

Sembra che, ad osservare da vicino la filosofia del Governo, ci si incammini sulla strada dell'accompagnamento della regressione, del downgrading del paese attraverso una nuova austerità dei diritti, delle opportunità, della valorizzazione professionale, dell'innovazione: in una parola delle stesse ambizioni dell'Italia. Abbiamo vissuto e lavorato al di sopra delle nostre possibilità, sembra dire il Governo, ed il mondo del lavoro dipendente è il simbolo di questo comportamento, dunque è necessaria una nuova redistribuzione dei diritti riportando il rapporto tra lavoratore ed impresa in una condizione di schiacciante superiorità da parte delle imprese.

Infine, il rischio di regredire sul tema ambizioso del governo democratico dell'impresa, della cosiddetta 'governance' che resta, almeno per noi, la grande suggestione, la speranza di una evoluzione positiva dei rapporti sindacato/impresa che vorremmo invece più inclusivi.

Il rischio, invece, è che questo progetto, senza dubbio ambizioso, si faccia tentare dal ritorno, molto evocativo in una fase di incertezze e disperazione, alla cultura del conflitto di bassa- media- alta intensità perché costringe sindacato ed impresa a ripiegarsi in una contesa che si ripresenta nelle sue caratteristiche antiche e tradizionali: il licenziamento individuale e collettivo, gli ammortizzatori dentro il rapporto di lavoro, la negazione della professionalità, il rapporto tra le libertà dei lavoratori ed il controllo della loro prestazione. Insomma, sembrano dirci, si riparte con un nuovo inizio, solo che il nuovo inizio è vecchio di un secolo.

Persino, sembrerebbe, la stessa titolarità del sindacato a contrattare i minimi salariali di fronte al clima da livellamento di ogni prestazione, di ogni professionalità con un numeretto che unifica il valore di tutte le prestazioni, fissato per legge e naturalmente al di sotto dei minimi contrattuali.

Non ci eravamo mai trovati in queste condizioni e mai come ora, se non riusciamo a costruire una risposta efficace, corriamo il rischio di un arretramento pericoloso che può solo fare danni.

Permettetemi, dopo questa premessa, di procedere con ordine nella speranza di dare un contributo spero utile non solo alla nostra discussione, ma anche al

confronto con i nostri interlocutori, sindacali e datoriali che ringrazio per la presenza oggi a questo nostro seminario.

Oggi ci troviamo ad affrontare i rinnovi contrattuali senza avere uno schema di riferimento sul salario, come ho già accennato.

L'accordo del 2009 non solo è scaduto ma, nelle attuali condizioni, non è di alcuna attualità.

Uno schema basato sul governo dell'inflazione non può essere, oggi, utile né ai lavoratori né al paese. Lo stesso Presidente del Consiglio ha ipotecato una parte della legge di stabilità per alzare la curva dei salari più bassi.

Insomma, se la malattia non c'è più inutile insistere con la cura!

Com'è noto abbiamo alle spalle uno dei frutti più emblematici degli effetti della deflazione sul sistema contrattuale. Mi riferisco al nulla di fatto con Federchimica e Farindustria sull'analisi degli scostamenti. È noto, in gioco erano 80 euro. Ovviamente voglio essere generoso con i nostri interlocutori, i quali non contenti del fatto che 34 euro di scostamento biennale 2013/2014 potessero sembrare pochi, ci chiedevano di anticipare loro, in uno sforzo di generosità, che per la verità non è mai mancata in tutti questi anni, anche l'inflazione prevista nel 2015. Eravamo ancora nel 2014! Siano 34 o 80 la pesantezza del tema non cambia. Non cambia perché la dice lunga sulle previsioni degli Istituti, spiazzati dall'onda travolgente della deflazione; ma la dice lunga anche sul fatto che di fronte allo stress test di una vicenda eccezionale, non ha retto l'impianto di un modello contrattuale in cui il salario si registra e non si negozia. E ci dice soprattutto che non ci si può affidare ad un indicatore unico perché, come poi dirò, una richiesta salariale che non fa leva anche su indicatori industriali non regge. Avete ascoltato tutti i dati congiunturali presentati da Clemente Tartaglione ed avrete potuto notare come ci sia una contraddizione tra i dati esposti e la severità di Federchimica e Farindustria. Riportare indietro oltre il 60% dell'aumento salariale non è possibile perché avrebbe come diretta conseguenza la morte definitiva del contratto nazionale. Lo sapete, per milioni di lavoratori il contratto è il

momento dell'aumento salariale: se invece c'è la restituzione semplicemente non c'è più il contratto.

Sarebbe utile tornare ad un vecchio adagio: ragionevolezza ed attenzione agli indicatori industriali e probabilmente, proprio perché abbiamo di fronte una lunga fase di volatilità del sistema economico, decidere che quando un contratto è chiuso lo è anche per la parte salariale e non solo per quella normativa. Federchimica pretende l'esigibilità normativa e la volatilità salariale. Non ha funzionato. Noi siamo pronti a discutere ed a tornare a confrontarci ma se il confronto fa perno sulla ragionevolezza. Altrimenti il confronto sarà tutto in salita.

Ma torniamo al punto.

L'Italia, dal 1993, ha fondato le sue politiche macroeconomiche con l'obiettivo di ridurre l'inflazione per entrare in Europa e poi, per restarci.

L'accordo del 1993 e tutti gli accordi successivi, a partire dal 1998, hanno ispirato i comportamenti del paese, anche se resta inevasa la domanda sul controllo di prezzi e tariffe che, sulla spinta dell'euro prima e dentro il processo di liberalizzazioni poi, hanno fluttuato finendo con il rispondere esclusivamente a logiche di mercato. Ma questa è un'altra storia che qui non è utile riprendere. La verità è che quella fase si è chiusa, anzi è quell'epoca che si è chiusa. Puntare oggi ancora sull'inflazione significa non solo andare da un'altra parte di fronte al paese, ma correre il rischio di falsare i rinnovi contrattuali. Immaginare che ogni tre anni i lavoratori debbano restituire quote degli aumenti significa solo dare una caratteristica restitutiva al contratto, e questo sarebbe di per sé depressivo. Sappiamo tutti che le stime degli istituti che fanno previsioni sono prudenti in periodo di lotta all'inflazione ed ottimisti in fase di deflazione. Sarebbe, questo, un colpo mortale per il contratto di lavoro e noi non lo vogliamo.

Ed allora si pone concretamente il problema della costruzione di indicatori macroeconomici in grado quanto meno di sostanziare la difesa del potere d'acquisto. C'è bisogno, dunque, di utilizzare indicatori ragionevoli in grado di integrare o di sostituire il riferimento esclusivo all'inflazione che ha ispirato le

politiche salariali degli ultimi vent'anni. Torno al Luglio 1993 primo ed ultimo accordo sulla politica dei redditi; quello che ha tracciato la strada, indicato gli obiettivi e, certamente in una fase in cui si respirava un clima diverso sul piano politico- culturale, animato da tensioni diverse ma senza dubbio alto, il testo che offre l'unico quadro completo ed organico che siamo riusciti a negoziare.

In quel testo il riferimento è agli andamenti economici di settore, che trovo ancora oggi realistici, ne parlavo a proposito degli scostamenti, perché insieme al dato dell'inflazione affronta direttamente il tema degli andamenti specifici di settore che coniugano il tema generale del governo degli indicatori macroeconomici dell'economia con la congiuntura di settore. Obiettivi industriali, dunque, di mercato, di competitività utili a ragionare sugli aumenti salariali. Era un buon compromesso e difatti ha guidato tutti i rinnovi contrattuali di questo ultimo quindicennio. Anche quell'accordo non ha retto all'usura del tempo ma ci sarebbe bisogno di una tensione riformatrice che, nelle caratteristiche proprie dell'economia globale, oggi non si vede.

Non credo, su questo voglio essere esplicito, si possa ripiegare sulla produttività di settore perché non in grado di offrire un quadro preciso degli andamenti economici. La produttività è bene mantenerla come indicatore aziendale e separata dai minimi contrattuali anche per non tornare a fare confusione tra il contratto collettivo ed il contratto integrativo. Noi siamo convinti della necessità di tenere distinti i due livelli di contrattazione perché sarebbe sbagliato pagare due volte le stesse cose. Per questo, aggiungo, la parola complementarietà, usata ormai diffusamente, porta confusione. Anche perché metterebbe in gioco e mescolerebbe indicatori d'impresa con indicatori di settore o addirittura macroeconomici. Con la complementarietà si va in ordine sparso. Complica e non semplifica. Non intendo passare in rassegna tutti gli indicatori macroeconomici possibili, dagli obiettivi della Bce, che stavolta indicano una necessità per il paese, quella di combattere la deflazione, allo stesso Pil di cui parlerò velocemente dopo. Penso che sia necessario, con ragionevolezza e con intelligenza, costruire nella sostanza una richiesta salariale, figlia di un modello condiviso, che abbia riferimenti solidi al costo della vita ed alle congiunture di settore.

In questo senso abbiamo letto con interesse il documento della Uil sulla contrattazione e ci sembra di poterne condividere lo spirito ed alcune direttrici di fondo: la fine dell'epoca della lotta all'inflazione, la necessità di riportare la P.A. dentro il recinto contrattuale, la valorizzazione dei minimi contrattuali al punto da farne il riferimento obbligato anche per un ipotetico, ovviamente non condivisibile, salario minimo legale fissato per legge.

Non so se il riferimento al Pil quale nuovo indicatore macroeconomico in grado di guidare i rinnovi sia la soluzione più giusta. Osservo che, mentre il riferimento all'inflazione era sostanzialmente un invito a buone prassi comportamentali, quello al Pil può tradire squilibri pesanti nei rapporti tra i settori specifici in ordine all'internazionalizzazione, al peso della valuta, alla saturazione o altrimenti al grado di innovazione dei diversi mercati di riferimento. Penso che comunque sia un contributo utile sul piano della riflessione e della costruzione di una nuova politica salariale.

L'altro tema 'duro' riguarda il rapporto tra il ccnl ed il contratto integrativo.

Si avverte la necessità, su questo punto, di giocare a carte scoperte perché è l'altro punto decisivo di questa stagione contrattuale. Noi non possiamo accettare un modello contrattuale che facendo strage di tutta la riflessione condotta in questi anni insieme alle imprese, che ci permise di sottoscrivere l'accordo del 28/6/2011, costruisca una nuova geografia con al centro il contratto aziendale, sostenuto dai minimi fissati per legge e, in forma sussidiaria, di un contratto collettivo nazionale che ingloba chi non è in grado di farsi il contratto aziendale perché non ce la fa ed al tempo stesso ha bisogno di regolare la competitività delle proprie merci con le imprese direttamente concorrenti.

Insomma, il classico sandwich in cui il CCNL sta in mezzo ed è compresso tra contratto aziendale e minimi legali. Questo modello, che deduciamo dalle mezze bugie e dalle finte verità, è un modello che porterebbe a riaprire il conflitto, a fare saltare le buone pratiche e quel sistema di relazioni industriali che nel tempo credo abbia dato risultati importanti per i lavoratori, le imprese ed il paese stesso.

La prima questione che credo debba essere messa a fuoco è mantenere un modello nel quale nel primo livello si normano minimi salariali e diritti generali, universali; il secondo livello deve avere piena titolarità nel campo dell'organizzazione della prestazione lavorativa e degli orari e, dunque, della produttività aziendale. Questo equilibrio risponde ad esigenze che sono comuni perché al tempo stesso presidia il campo dei diritti generali e contemporaneamente l'esigenza di un vasto campo di imprese di vivere nel mercato interno una competizione che non sia avvelenata da condizioni di dumping contrattuale. Anche perché, detto per inciso, se il contratto di lavoro dovesse cessare di regolare i comportamenti delle imprese, soprattutto nei settori ad alta concentrazione di manodopera, si andrebbe incontro ad una vera e propria deregulation selvaggia. Credo, quindi, rimanga utile riaffermare la natura integrativa della contrattazione aziendale. La seconda questione riguarda il modello scaturito dall'accordo del 28 Giugno 2011, al cui centro c'è, qui sta la novità, la caratteristica sempre più regolatoria e meno invasiva del contratto collettivo nazionale. Lo scontro è stato sulle deroghe. Devo dire fenomeno tutto sommato limitato, in linea di massima ispirato da malcostume relazionale che consiglierebbe un declassamento del problema. Le deroghe sono furbate che non hanno respiro. Infatti, L'idea del contratto supermarket, parlo di quello nazionale, ha rappresentato la periferia dell'impero anche se ha agitato riflessioni impegnative al centro, e questo nonostante il potente additivo immesso dal Governo con l'art. 8. Mantenere il carattere regolatorio del contratto affiancando una forte contrattazione articolata rimane, ad oggi, il modello più virtuoso e soprattutto più efficiente.

Anche perché, mi permetto di aggiungere, la logica derogatoria pretenderebbe di conciliare la natura partecipativa del contratto nazionale e la 'frizione' conflittuale di una prassi derogatoria al livello d'impresa. Non regge.

E' un modello sostanzialmente estremista che mette in crisi il sistema relazionale che abbiamo costruito negli anni. Quasi dappertutto dove ci sono deroghe c'è accordo separato e magari il soggetto che sottoscrive la deroga non è nemmeno sottoscrittore del contratto nazionale.

Detto questo credo sia giusto prevedere un rafforzamento del livello d'impresa o di gruppo. Penso sia il maturo il tempo, ad esempio, di superare le causali relative alle condizioni di crisi o di investimenti significativi che consentono oggi di disciplinare autonomamente a livello d'azienda la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Insomma, proviamo a spingere imprese ed RSU verso confini più impegnativi, diamo maggior potere e sostanza a rappresentanze elette in modo proporzionale, ed in modo proporzionale rappresentate, (noi a questo punto teniamo molto!) senza avere paura del rischio di destabilizzazione dei diritti e delle ragioni della competitività delle imprese.

Il decentramento stabile e strutturale degli assi portanti del 28 Giugno può essere un utile banco di prova per rifocalizzare il sistema di relazioni industriali. Sappiamo bene che sono tantissimi i settori in cui sono proprio le imprese che chiedono di accentrare tutto nelle mani del contratto nazionale perché lo trovano più rassicurante, anche per le difficoltà nel dovere gestire temi spesso difficili.

Comunque noi siamo pronti ad impegnarci su questo fronte.

Sappiamo tutti, e non intendo nascondere, che c'è una spinta a rendere disponibili i minimi per la contrattazione di secondo livello. Com'è noto noi non condividiamo questa impostazione. E non la condividiamo perché i minimi sono essi stessi il contratto nazionale. Rappresentano la materia di uso comune per milioni di lavoratori, anzi per moltissimi sono il contratto stesso. Per questo debbono essere al riparo da manomissioni spesso generate da sindacalismo di comodo ai margini del sistema relazionale. E quand'anche promosse dal sindacato confederale rappresenterebbero non la vittoria della variabilità del salario perché le imprese ne hanno in assoluta abbondanza, ma la scomparsa della certezza del tratto comune, ormai tra i pochi, che lega lavoratori che svolgono la stessa prestazione.

In una civiltà del lavoro regolata ogni lavoratore ha diritto di sapere qual'è il suo salario di base. Siamo contro la corsa al ribasso perché metterebbe in discussione, alla lunga, la qualità della prestazione. Nel tempo un elemento di

questo tipo rischia di provocare tensioni al momento non immaginabili. Mi permetto di aggiungere, alla fine, che non si può essere al tempo stesso sostenitori del salario minimo per legge ed avversari di quello contrattuale.

Del resto, a volersi fare condurre strettamente dalla logica: se c'è un punto nel quale il salario minimo diventa variabile deve poter esserci un punto in cui quello variabile diventa minimo. Capite bene che il tema è delicato.

Noi, intendo Filctem - Femca - Flaei - Uiltec, non siamo comunque stati fermi nemmeno su questo punto.

Abbiamo lavorato per trovare un equilibrio accettabile con le imprese ed in diversi contratti come elettrici, lavanderie e tessile abbiamo messo a disposizione della contrattazione decentrata parti del montante triennale. Sapete tutti che non è una scelta facile perché il montante è sempre stato l'elemento che ha fatto la differenza in termini di miglioramento nel breve termine della condizione retributiva dei lavoratori. Non abbiamo intaccato i minimi, dunque, ma abbiamo reso disponibili risorse da aggiungere al salario di produttività, confortati anche dalla norma sulla incentivazione del salario di produttività. Credo che questo sia stato un punto importante di acquisizione per il rafforzamento della contrattazione aziendale.

Forse sarebbe il caso, invece, di trovare il tempo e lo spazio per aprire una finestra di ragionamento sulla grande impresa. Mentre concentriamo la nostra attenzione su elementi tutto sommato marginali che interessano pochi, ma di cui non sottovaluto il peso politico, il tema della grande impresa rimane sullo sfondo mentre sappiamo essere un tema di importanza vitale.

Io credo che noi dobbiamo interrogarci in tempo sulla evoluzione del modello di governance e di organizzazione dei grandi gruppi sovranazionali. È questo un problema delicato, ma sappiamo che di fronte a noi c'è il tema della ricomposizione e della unitarietà del modello di riferimento dell'impresa nel contesto globale. Io credo che questo tema valga la pena cominciare ad enuclearlo. Mi riferisco, è ovvio, alla grande conglomerata su scala globale con presenze estese nei mercati internazionali, con una composizione del fatturato fortemente internazionalizzata. È un terreno da esplorare perché avvertiamo la

necessità di rispondere al meglio alle esigenze non solo dell'impresa, ma di migliaia di lavoratori che spesso sanno il 'come' della loro prestazione ma non il 'dove', che seguono direttrici verticali di business, che svolgono funzioni globali.

Rimane aperto il tema, mai seriamente approcciato del governo duale dell'impresa. Se vogliamo fare evolvere il processo di qualificazione delle relazioni industriali nella grande impresa bisognerà fare un asso avanti in questa direzione. Penso al tema, anche questo grande, di un progetto condiviso sui temi della reputazione dell'azienda, bene importante che accomuna lavoratori e management. Temi come la sostenibilità ambientale, la sicurezza sul lavoro, il rapporto con i mercati intermedi dell'outsourcing, la stessa formazione in un quadro di cambiamento rispetto al modello di fondimpresa che credo non abbia dato il meglio di sé. Su questi temi si può aprire una nuova riflessione ed un nuovo livello di condivisione.

Insomma, in un percorso che incrocia la natura dell'impresa, il suo rapporto con il territorio, il lavoro della sua gente. Ci piacerebbe discutere di questo con i nostri interlocutori più che di una generica, indistinta necessità di derogare ai diritti fondamentali dei lavoratori al fine di comprimere i costi o sbarazzarsi del sindacato. C'è spazio, credo, per aumentare il tasso di autonomia della contrattazione a quel livello, perché risponderebbe a domande ed esigenze più che legittime.

Ovviamente avvertiamo come salario e modello contrattuale siano i temi decisivi della prossima stagione contrattuale. Gettare la palla in tribuna perseguendo la via della moratoria dei contratti, più o meno mascherata, indebolisce il sistema delle relazioni industriali del nostro paese e porta fuori controllo la contrattazione. I contratti è giusto rinnovarli perché sono un momento essenziale della stessa crescita dell'impresa. Forse l'esperimento dei tre anni di vigenza non è stato felice. Credo sia utile discuterne. In ogni caso abbiamo unitariamente deciso di predisporre da subito le piattaforme contrattuali per rendere chiara la nostra determinazione di rinnovare i contratti.

L'altra grande questione riguarda la riforma del lavoro.

Nei prossimi mesi scatterà, anzi credo sia già in essere, un grande processo di accelerazione per il superamento del doppio regime. Nessuno è tranquillo perché, soprattutto con i licenziamenti così come sono venuti fuori dal jobs act, le imprese sanno che il contenzioso sarà alto. Una legge che spacca verticalmente lavoro ed impresa porta con sé elementi di contrasto che, per quanto ci riguarda, reputiamo assolutamente legittimi.

E' difficile sostenere che l'uguaglianza di fronte alla legge di due lavoratori si possa sostanziare in procedure alla fine opposte tra diritto al reintegro e negazione del reintegro stesso. Una delle due è sbagliata.

Per questo saremo di fronte ad una accelerazione del mix vecchi/ giovani, all'uso della mobilità come strumento pregiudiziale in tema di appalti, all'aumento dei licenziamenti collettivi ed individuali, tra l'altro contando solo le entrate e dimenticando le uscite. Ciò potrà permettere al presidente del consiglio di dire che il jobs act funziona perché riparte finalmente l'occupazione. I dati del 2014 sono brutti e quelli del 2015 saranno, per forza di cose, migliori. Questo riguarderà anche i cosiddetti contratti precari che produrranno una percentuale di nuovi contratti a tutele crescenti e probabilmente la perdita del lavoro per tanti. Ho visto come il dovere di cautela ha consigliato il mantenimento dei co.co.pro nel mondo dei call center. Non mi stupirei se già con la prossima legge di stabilità si tornasse ad aumentare la derogabilità del contratto a tutele crescenti in favore dei contratti atipici. Ma questo è un campo nel quale è bene non lasciarsi andare a previsioni. Aspettiamo.

Noi sappiamo che saremo chiamati su larga scala ad usare la contrattazione perché dovremo rispondere e supplire, con gli strumenti della contrattazione, al venir meno di pezzi importanti dello Statuto dei lavoratori e con esso al disagio ed alla disperazione di tanti lavoratori. Non sarà una passeggiata per nessuno ma soprattutto per noi. Per questo motivo tanta parte della contrattazione d'impresa ruoterà attorno al jobs act.

Di certo non siamo disponibili a ricopiare la riforma del lavoro dentro i contratti perché non scriviamo sotto dettatura. Se si intende discutere del jobs act è perché c'è la disponibilità a cambiare. Ovviamente il tema più sensibile è quello dei cambi appalto e sappiamo che dovremo indirizzare la nostra attenzione per impedire una accentuazione della precarizzazione di tanti lavoratori. Noi non abbiamo alcuna intenzione di usare l'art. 8 che definimmo devastante allora e non lo riteniamo di certo buono oggi. Ovviamente c'è un impegno generale della Cgil a studiare le pregiudiziali di incostituzionalità che derivano dal doppio regime in tema di licenziamenti individuali e collettivi. In sincerità non mi appassiona l'ipotesi del referendum, pur non escludendo nulla, perché di certo acuirebbe il dibattito dentro il mondo del lavoro dipendente ma penso unificherebbe quello del lavoro autonomo. Il mancato raggiungimento del quorum, possibile, o la sconfitta certificherebbero definitivamente il jobs act. Noi questo non ce lo possiamo permettere. In questo senso, proprio la lettura di una fase complessa e talvolta drammatica come questa ci suggerisce di non abbandonare il campo della autonomia di pensiero e di azione del sindacato perché provocherebbe disorientamento, contrarietà tra le lavoratrici ed i lavoratori. Non siamo alla soluzione finale perché in democrazia non esiste la soluzione finale e non c'è alcun motivo per cambiare la nostra natura. Abbiamo forza, autorevolezza e se autonomi siamo in grado di aprire falle nel campo avverso, come del resto è già successo in seguito alla mobilitazione di questi ultimi mesi. Dobbiamo allargare il solco delle divisioni altrui e dobbiamo evitare di dividerci. Una caduta sul terreno dell'autonomia alienerebbe senza dubbio simpatie e solidarietà che non sono mancate in queste settimane dobbiamo allargare le falle e se possibile conquistare ulteriori consensi.

A questo proposito voglio dire a Maurizio che non mi convince l'idea della costruzione di una coalizione sociale con alla testa la Cgil. Saremmo soli, perderemmo ogni contatto unitario, ripercorreremmo, su altro terreno, una strada che ha sancito la sconfitta di Bertinotti prima, e la sostanziale scomparsa di Rifondazione Comunista poi. E' una suggestione forte che ha presa sul piano emozionale ma non su quello degli aspetti politici. Noi non abbiamo altra strada che quella di mantenere la nostra capacità di autonomia e

le soggettività del mondo del lavoro dipendente. Così siamo più forti e così possiamo allargare contraddizioni che già ci sono.

Abbiamo subito la manomissione di un pezzo dello Statuto dei lavoratori. La vera risposta è nel saperlo cambiare perché già prima della riforma del lavoro sapevamo che lo Statuto dei lavoratori non ha conosciuto nuovi diritti, nuove modalità di esercizio della prestazione lavorativa, nuovi temi che pesano nella grande cornice dentro cui si coniugano i diritti. Dal peso dei lavoratori migranti, alla discriminazione delle donne, al grande tema dell'impatto dell'introduzione delle tecnologie digitali nel processo produttivo e nel lavoro delle persone. E' necessario, dunque, ricostruire una trama nuova nel rapporto tra lavoratore ed impresa, qualsiasi sia il suo contratto di lavoro e la modalità di esecuzione del lavoro.

La Cgil ha deciso di impegnarsi a fondo su questo tema e questa è la cosa giusta da fare per non guardarsi indietro escludendo mondi che ormai hanno un peso reale nel mercato del lavoro. Questo, insieme al necessario rigore nel presidio contrattuale del Jobs act ed all'inevitabile contenzioso sul piano giuridico sono i terreni su cui intendiamo misurarci. Ho lasciato volutamente in ombra i temi, importanti, del demansionamento e dei controlli a distanza perché, se ha rallentato il Governo, essendosi accorti della roba indigesta che ha prodotto, significa che non ha voluto aggiungere altro materiale avariato. Almeno per il momento. Il nostro pensiero è noto: il demansionamento è un tema che abbiamo trattato anche nei nostri contratti ed è stato governato ricorrendo a modelli un tantino più complessi e sofisticati delle volgarità che abbiamo avuto modo di leggere.

Gli ultimi due temi provo a trattarli insieme perché penso siano assolutamente legati tra loro. Mi riferisco al cosiddetto Welfare contrattuale ed al tema, importante ma ormai quasi del tutto abbandonato, degli accorpamenti contrattuali. Sono temi importanti per la storia e la cronaca della categoria che, com'è noto, ha fatto, insieme al P.I., il più grande accorpamento organizzativo fin qui promosso e, come dirò in seguito, è quella che potrà decidere del successo e del fallimento nel riordino del sistema contrattuale italiano.

In questi anni, è noto, la contrattazione è stata impegnata a tappare le falle del gigantesco processo di riduzione del Welfare nel nostro paese. E' un fatto qualificante che ha comportato uno spostamento considerevole di risorse aziendali e dei lavoratori ma, mi sbaglierò, definirla la nuova frontiera del sindacato mi sembrerebbe eccessivo. In un paese in cui cresce il lavoro non tutelato, si aprono contraddizioni enormi derivanti dai processi di ristrutturazione e riconversione per affrontare il mercato globale, il Welfare rimane un fatto importante ed una importante tutela, ma non è il tema centrale. Non siamo interessati a diventare un'altra cosa, a metà tra un aspirante gestore dei risparmi dei lavoratori e della loro assicurazione sociale. Quindi, per noi, il welfare non è il centro del contratto ma un aspetto importante della contrattazione. Il contratto lo si fa per migliorare le condizioni di reddito ed i diritti, la loro vita quotidiana e le loro aspirazioni e questa è l'unica direttrice fondamentale. Detto questo abbiamo alle spalle un lavoro prezioso, fondi solidi e fondi in divenire ed abbiamo costruito nel tempo un sistema di tutele positivo. Ovviamente con la previdenza complementare vogliamo integrare innanzitutto la speranza di milioni di giovani che rischiano di esserne tagliati fuori, posto che i più anziani usano i fondi come strumento di risparmio. E con l'assistenza sanitaria intendiamo innalzare il livello delle prestazioni per permettere ai lavoratori di avere accesso alle migliori cure.

I fondi, però, proliferano e questo non è un bene perché il tema della dimensione è quello che può dare tranquillità di sostenibilità e certezza delle prestazioni migliori. Sarebbe necessaria una grande cabina di regia, a partire dalle nostre categorie, per sviluppare i processi di semplificazione necessari per fuoriuscire da quella logica di nicchia nella quale, purtroppo, oggi ci troviamo. E' possibile farlo a geometrie contrattuali invariate? E perché no. Lo si è già fatto. Il rischio è che altrimenti, nel tempo, i costi contrattuali rischiano di essere proibitivi ed il contratto di lavoro, come ho detto, deve innanzitutto provvedere ad altre questioni. Un processo di semplificazione ridurrebbe le sedi di decisione, che si moltiplicano con il moltiplicarsi dei fondi, ed avrebbe anche il vantaggio di diventare uno strumento finanziario, ma non mutualistico, in un paese circondato da imprenditori insolventi, banche sull'orlo del tracollo, ed una presenza sempre più invasiva di fondi esteri. Fare a meno di qualche

fondo straniero e di qualche Davide Serra in giro per l'Italia non farebbe male al nostro sistema produttivo. Almeno i nostri fondi garantirebbero dalla speculazione finanziaria ossessiva che c'è in circolazione. Certo, un processo di semplificazione contrattuale aiuterebbe, ed anche tanto, una riorganizzazione del sistema di welfare contrattuale.

Noi non siamo stati mai entusiasti della proposta della Fiom del contratto unico dell'industria. Ovviamente la consideriamo una proposta seria da valutare approfonditamente ed altrettanto ovviamente non ci sfugge il processo di fusione che investe la Fim e la Femca. E' un altro modo per approcciare lo stesso problema. Quando due categorie si mettono insieme è perché intendono progressivamente contaminarsi. Continuiamo a pensare che la costruzione del contratto dell'industria possa rappresentare il veicolo più idoneo per la definitiva marginalizzazione del CCNL. Scusate la volgarizzazione del tema, ma provo ad immaginare una trattativa sindacale di un contratto di tutta l'industria e mi vengono realisticamente in mente due scenari: quello di una trattativa impossibile a chiudersi per le innumerevoli diversità, approcci, culture contrattuali e modelli organizzativi. Chimici, meccanici, tessili e manifatturiero, energia. Mondi diversi e modi diversi. L'altro scenario, che ritengo più probabile, è quello di un contratto che si chiude in pochissime ore con qualche numeretto ed una serie di raccomandazioni nella migliore delle ipotesi. Cioè la fine del contratto nazionale. E questo al netto di quello che succederebbe dall'altra parte del tavolo! Però, anche su questo, un'idea ce l'ho!

Io credo che dovremmo innanzitutto provare a mettere ordine in casa nostra. E' in corso il fallimento del contratto dell'energia, per costruire il quale abbiamo dimostrato una grande dose di generosità contrattuale che alla fine non è bastata a convincere le nostre controparti. Il primo passaggio, quello che preludeva alla confluenza degli elettrici, è stato fatto saltare e la prossima stagione contrattuale di certo non sarà quella della riunificazione. Credo che noi, il sindacato, dobbiamo aprire una nuova riflessione per costruire una proposta che si incarichi di rilanciare semplificazione contrattuale e del Welfare. Sarebbe un bel segnale perché su di noi, sulla nostra categoria, pesa il

fallimento del processo di semplificazione o il suo successo. Con i nostri 34 contratti dell'industria portiamo per intero la responsabilità. Qualsiasi ragionamento, anche sul contratto unico dell'industria, passa da qui, dalla convergenza di tanti contratti che alla fine si somigliano, possono armonizzarsi ed accrescere il loro peso. Senza un passaggio di questo tipo tutto il resto è davvero illusorio. Se permettete ancora qualche riflessione in chiusura, getterei lo sguardo intanto alla confusione ed incertezza che regna nel rapporto tra le piccole imprese e gli artigiani. Continua la frammentazione e la diaspora e dovremo avere il coraggio di affrontare il tema della rappresentanza guardando anche alla solidità dei nostri interlocutori, altrimenti aggiungeremo solo contratti a contratti. Per questo abbiamo bisogno che Confindustria svolga un ruolo anche in questa direzione, più forte e più deciso; in caso contrario continueremo a moltiplicare anziché sottrarre. Non vogliamo che la contrattazione si disperda in mille rivoli, si affidi allo spontaneismo, all'opportunismo, al conflitto palese e latente. Ovviamente non presenterò qui alcuna proposta specifica il tema è delicato e va affrontato unitariamente.

E' evidente che tutto debba partire dal tema della rappresentanza. Abbiamo alle spalle un accordo importante e qualche equivoco. L'accordo è quello del testo unico, l'equivoco è sulla effettiva rappresentanza. Siamo passati dal maggioritario al proporzionale, dai benefici dovuti alla logica di coalizione senza rinunciare agli accordi separati. Non è la storia della nostra categoria ma è la storia di tante categorie e di tanti contratti. Noi chiediamo regole rispettose del testo unico e vogliamo rafforzare se possibile i rapporti unitari. I contratti si fanno in tre a prescindere: questa è la forza storica delle nostre categorie. Insieme si decidono le ipotesi di accordo ed insieme ci si rivolge ai lavoratori. E' giusto misurare la rappresentatività di ciascuno ed è giusto avere a cuore la condotta unitaria. Noi lavoriamo per questo e pensiamo che sottoscrivere un accordo di categoria sulla rappresentanza sia assolutamente indispensabile, proprio qui, nel campo di gioco di una sindacato che non ha mai fatto prevalere le divisioni. I nostri interlocutori sono già abbastanza solidi per permetterci un sindacato che perde perché diviso.