

# Un sindacato che vive nel tempo presente

La recente campagna dei “no” nei referendum di Mirafiori e Pomigliano, ha messo in luce in maniera evidente il confronto che si è aperto nel nostro Paese sul futuro delle relazioni industriali. Dopo la riforma della contrattazione del 2009 (firmata da tutte le parti sociali, con l’auto-esclusione della CGIL) abbiamo rinnovato in questi due anni tutti i contratti pubblici e privati, facendo valere le nuove regole con benefici per i lavoratori sul piano economico e normativo. E’ indubbio che l’intesa sulla riforma dei contratti ha aperto uno scenario nuovo nelle relazioni industriali dopo anni di immobilismo tattico, divisioni ideologiche, sterili *ultimatum* e, persino, veti incrociati. Tutti ormai convengono che il contratto nazionale deve restare una grande “cornice” normativa di garanzia e della tenuta del salario e degli stipendi rispetto all’erosione dell’inflazione. Mentre toccherà al secondo livello, aziendale o in alternativa territoriale, portare più soldi nelle buste paga, superando la teoria di un salario “a prescindere” dai risultati aziendali. Le retribuzioni, sia nel pubblico impiego, sia nel sistema privato, devono essere collegate all’andamento dell’economia e quindi della produttività. Negli ultimi anni abbiamo avuto una evidente caduta del salario reale, anche per via di un sistema di relazioni industriali che non era più adeguato alle esigenze della competitività. Un sistema “starato” rispetto ai veri bisogni dei lavoratori e dei pensionati. Non abbiamo avuto una equa redistribuzione della ricchezza. Ma soprattutto, non si è contrattato a sufficienza nei settori e nelle aziende dove è possibile ottenere (anche utilizzando meglio gli impianti, con una giusta flessibilità) ampi margini di profitto. Con il nuovo sistema contrattuale, abbiamo ora lo strumento per imboccare una strada nuova. Le imprese possono produrre meglio e di più. Ed i lavoratori possono lavo-

di Raffaele Bonanni  
Segretario Generale CISL



rare meglio ed essere pagati di più. Per competere e fare qualità, dobbiamo insistere sulla partecipazione e la corresponsabilità nelle scelte aziendali, abbandonando l'antagonismo ideologico ed il conflitto fine a se stesso. Il baricentro della contrattazione e delle relazioni sindacali si sposta nelle aziende e nei territori, laddove si produce ricchezza. E' una ricetta che vale sia per le aree dinamiche del Nord, sia per il rilancio produttivo del Mezzogiorno.

### LE DIVISIONI CON LA CGIL

Fin dal lontano 1997 le deroghe al contratto nazionale furono consigliate da Gino Giugni nel rapporto sull'attuazione dell'accordo del 1993, come necessità imprescindibili per salvaguardare il contratto nazionale, rendendolo più elastico per fare fronte ai cambiamenti economici e sociali in atto, in particolare per poter favorire nuovi investimenti o in situazioni di emergenza. E in questa chiave in molti paesi europei, (fra tutti spicca la Germania) esse sono state introdotte. Con molti anni di ritardo le deroghe al contratto nazionale si stanno introducendo anche in Italia, strettamente legate proprio al ruolo specifico del contratto nazionale che è il centro regolatore delle eventuali deroghe. E' davvero difficile vedere in tutto questo lo smantellamento del contratto come sostiene la CGIL. Quanto alla detassazione del secondo livello contrattuale, come si fa a scambiare quello che è un beneficio per i lavoratori (tartassati come sappiamo dal fisco) ed un incentivo agli accordi sindacali decentrati, come la distruzione della contrattazione collettiva? Ecco quello che ci divide dalla CGIL. Non è solo un problema di una diversa cultura sindacale o di linguaggio. La differenza è la completa sottovalutazione di quanto sia complesso esercitare il ruolo solidaristico del sindacato dentro una crisi economica e occupazionale così grave. Tutte cose che la stessa CGIL ha potuto sperimentare negli anni novanta, compresa la difficoltà e le incomprensioni cui vanno incontro coloro che vogliono innovare. La CISL non può essere, certo, tacciata di conservatorismo, o di aver ostacolato i processi necessari di riforma. Siamo stati noi a lanciare, la proposta di detassare gli aumenti nel secondo livello contrattuale, proprio per scardinare le resistenze ideologiche di chi in realtà non voleva cambiare nulla. Oggi il tema della riduzione delle tasse su salari e pensioni (oltre che l'aumento delle detrazioni fiscali per le famiglie più bisognose) è

diventata una priorità riconosciuta non solo nel sindacato ma anche in tutti gli schieramenti politici. E su questa esigenza il Governo è chiamato subito a dare una risposta concreta.

### UNA POLITICA FISCALE A FAVORE DEL SALARIO E DELLO SVILUPPO

Non insisteremo mai abbastanza sul fatto che la contrattazione integrativa aziendale o territoriale saranno più efficaci, se sostenute da una coerente politica fiscale e contributiva, vantaggiosa sia per i lavoratori, sia per le aziende (con la riduzione del costo del lavoro). La possibilità di articolare la contrattazione di secondo livello può diventare un fattore determinante anche in occasione di scelte strategiche delle imprese, come ad esempio importanti investimenti, localizzazioni produttive, processi di innovazione tecnologica ed organizzativa, superamento di condizioni di crisi. Può rappresentare, in alcuni casi, un'alternativa a processi di delocalizzazione e può divenire un elemento importante di attrazione di nuovi investimenti, anche dall'estero. A livello aziendale si potranno anche affrontare temi poco agibili nei contratti collettivi nazionali, come l'aderenza delle figure professionali al loro lavoro effettivo, la formazione, il confronto con le regole contrattuali di imprese concorrenti, la stabilizzazione di lavoratori precari. E' immaginabile che il baricentro della contrattazione si sposti tutto sul secondo livello, rendendo superfluo il contratto nazionale di lavoro? Riteniamo che ciò non sia possibile, per varie ragioni. La prima è la grande diffusione d'impresie piccole e microimpresie, per le quali è impensabile che la sola contrattazione aziendale fornisca una rete di garanzie sufficienti; la seconda è che in settori come il terziario, che rappresenta la maggioranza degli occupati, il secondo livello è ancora poco diffuso, e il contratto nazionale rappresenta un elemento importante di regolazione dei rapporti di lavoro. La contrattazione, in particolare quella decentrata è, infatti, un processo sociale volontario, che va responsabilmente guidato e stimolato dagli attori delle relazioni industriali, rimettendo in discussione incrostazioni ideologiche e abitudini consolidate. Il nuovo sistema contrattuale si potrà delineare solo in base agli esiti di questo processo. La CISL si sta impegnando con determinazione e coraggio in questa direzione, cercando, come sempre ha fatto, di stare al passo con la storia modificando i propri strumenti di azione, non certo i suoi valori fondamentali.