

Più salario più produttività

Il sistema delle relazioni industriali nel nostro Paese ha vissuto una lunga evoluzione culminata nella riforma del sistema contrattuale sottoscritta a palazzo Chigi nel mese di gennaio del 2009. Il precedente modello era in vigore dal 1993 ed era stato il frutto della volontà delle parti sociali di contribuire al risanamento del Paese in vista del cosiddetto ingresso in Europa. Il Protocollo era stato costruito su una responsabile e concertata politica dei redditi per riportare sotto controllo le dinamiche inflative. Il meccanismo era strutturato sulla definizione di un parametro "politico" di riferimento a cui commisurare la rivendicazione salariale: l'inflazione programmata. Quel modello aveva funzionato bene, consentendo il conseguimento degli obiettivi per il quale era stato previsto. Ma, proprio in virtù di quel risultato, già dopo alcuni anni, aveva esaurito il suo scopo e la sua stessa ragion d'essere. A quel punto il mondo del lavoro e l'economia del nostro Paese avrebbero avuto bisogno non più di un sistema difensivo, quanto piuttosto di un nuovo procedimento tarato su un nuovo e diverso traguardo: quello dello sviluppo. Ciò nonostante, invece di essere sostituito da un'altra metodologia, come sarebbe stato coerente ed opportuno, l'inflazione programmata ha continuato a mantenere la centralità della scena sindacale per oltre un decennio, con conseguenze devastanti sui salari. In una condizione di inflazione calante, quel modello ha finito infatti per generare una riduzione sistematica del potere d'acquisto dei lavoratori dipendenti. La combinazione bassi salari-bassa produttività ha costituito un potente freno per la nostra economia, con tutto quel che di negativo ne è conseguito sul fronte della domanda interna, già depressa da un sistema fiscale fortemente penalizzante per i redditi fissi. Compito del sindacato, dunque, sarebbe stato quello di scardi-

di Luigi Angeletti
Segretario Generale UIL



nare questo sistema per costruirne un altro fondato sulla crescita del salario reale in un contesto di aumento della produttività e nella prospettiva dello sviluppo.

UN DECENNIO DI CONTRASTI E SEPARAZIONI TRA I SINDACATI

Già nel 1998 si era compresa la necessità di costruire questa nuova soluzione. Ma gli esiti del confronto tra le parti sociali furono del tutto ininfluenti rispetto all'esigenza di cambiamento che pure era avvertita dai più. Anche nel 2004, un altro tentativo di riforma fu frustrato da una netta posizione di contrarietà della CGIL che riteneva intoccabile quel modello. La presa

d'atto del diniego da parte della Confindustria congelò la situazione. Nel frattempo, nella categoria dei metalmeccanici aveva preso forma una vicenda dai connotati storici. Nel 2001 e nel 2003 i rinnovi contrattuali nazionali erano stati sottoscritti solo dalla UILM e dalla FIM: la FIOM-CGIL se ne era chiamata fuori. In quei quattro anni, dunque, le relazioni industriali avevano già vissuto una fase traumatica di contrasti e di separazioni destinata ad accentuarsi col passare del tempo. Nel 2008, infatti, nonostante la predisposizione di una piattaforma condivisa, CISL e UIL firmarono, con la Confindustria e con le altre parti sociali, la riforma del modello contrattuale: la CGIL, invece, scelse di non seguire il corso della storia. Quell'intesa fu poi ratificata nel 2009 a Palazzo Chigi coinvolgendo il governo nella sua duplice veste di datore di lavoro del pubblico impiego e di soggetto deputato a emanare i provvedimenti di defiscalizzazione del salario di produttività. Ripercorrendo i principali avvenimenti su cui si sono costruite le relazioni sindacali nell'ultimo decennio, è del tutto evidente che le divergenze tra le tre Confederazioni sono emerse in merito al *core business* della loro attività: l'azione contrattuale. Realizzare accordi e sottoscrivere contratti è il compito principale di un sindacato, sancito peraltro dallo stesso art.39 della Costituzione. Abdicare a questo ruolo significa smarrire il senso di sé, la ragione dell'essere sindacato come l'avevano intesa e voluta i nostri stessi Padri costituenti.

IDEOLOGIE E INTENSE SINDACALI NON CONDIVISE

Dunque, a differenza di quanto consolidatosi nell'immaginario collettivo, secondo cui le divergenze in atto avrebbero una matrice tutta politica, le motivazioni di questo contrasto affondano le radici in un terreno propriamente sindacale. E' su questo punto che si sono generati i dissidi all'interno del nostro mondo. Quando si è trattato di scegliere, la UIL e la CISL hanno giudicato l'opzione riformista l'unica utile a determinare un miglioramento delle condizioni per i lavoratori dipendenti. L'impianto della contrattazione andava modificato per rispondere positivamente ai mutamenti economici in atto. E così è stato. Nella CISL e nella UIL è prevalso lo stesso spirito che ci condusse al Protocollo del 1993. Come allora, anche oggi siamo stati animati dalla necessità di individuare un nuovo e più efficace modello in grado di tutelare i lavoratori dipendenti. La CGIL, invece, ha scelto l'immobilismo. A fondamento di questa posizione conservatrice c'è una ragione ideologica che ha caratterizzato tutte le successive vicende e che spiega sia il "no" della CGIL alla riforma, sia l'ennesima mancata firma

della FIOM, anche all'ultimo contratto nazionale dei metalmeccanici. Secondo queste organizzazioni sindacali, le dinamiche salariali dovrebbero essere una derivata della "politica" e, in ultima analisi, di decisioni assunte "a tavolino". E tale era, in effetti, il meccanismo fondato sull'inflazione programmata. Al contrario, la UIL ritiene che il salario debba essere la conseguenza di processi e valori economici in cui i lavoratori, supportati dall'azione collettiva del sindacato, abbiano una loro personale centralità. Così si valorizza il lavoro: più produttività, più salario. Questo è l'unico modo per far crescere il salario reale dei lavoratori. E' del tutto evidente, allora, che bisogna dare il giusto peso alla contrattazione di secondo livello perché è in azienda, è sul territorio che si genera quella ricchezza che deve essere poi ripartita a vantaggio dei lavoratori.

CONTRATTO NAZIONALE: "INSOSTITUIBILE LUOGO DELLE TUTELE E DEI DIRITTI MINIMI E GENERALIZZATI"

Ebbene, c'è un fondamento ideologico anche alla base di questa visione economica e personale del lavoro. E' l'idea che, anche un modello contrattuale moderno, debba essere costruito tenendo nel giusto conto meriti e bisogni. Ed ecco perché il nuovo sistema, frutto dell'accordo del 2009, tiene insieme il livello della contrattazione nazionale con quello della contrattazione articolata: sono necessari entrambi per dare risposte concrete ed efficaci alle diverse esigenze che il mondo del lavoro è in grado di esprimere nella sua complessa e variegata composizione. Non possiamo dimenticare che circa il 90% del nostro tessuto produttivo è costruito su imprese che hanno meno di cinquanta dipendenti. Sono realtà, queste, che richiederebbero sempre una robusta cornice di riferimento nazionale. Ecco perché non è pensabile che si possa fare a meno del contratto nazionale: esso continuerà ad essere l'insostituibile luogo delle tutele e dei diritti minimi e generalizzati. Peraltro, questa è una condizione alla quale neanche il sistema delle imprese penserà di poter fare a meno poiché un contratto nazionale è anche lo strumento per evitare ingovernabili e polverizzate specificità. Il contratto nazionale è una garanzia di omogeneità di trattamento e di lealtà concorrenziale a cui molta parte dell'imprenditoria italiana farebbe fatica a rinunciare. Negli ultimi mesi, poi, la storia contemporanea delle relazioni sindacali si è arricchita di un altro capitolo, naturale corollario della riforma contrattuale del 2009: gli

accordi per gli stabilimenti FIAT di Pomigliano e Mirafiori. Al di là del merito specifico, la complessa vicenda si è caratterizzata, ancora una volta, per i suoi aspetti connessi all'incremento della produttività e, nel caso in questione, al consolidamento e alla crescita dell'occupazione. La naturale necessità di veder rispettati i patti sottoscritti e il concreto rischio che ciò non accadesse a causa della contrapposizione della FIOM-CGIL, organizzazione non firmataria delle intese, sta avendo risvolti nei rapporti tra le parti le cui conseguenze sono dominio della cronaca odierna.

IL TEMA DELLA RAPPRESENTAZA E DELLA RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE

E' appena il caso di ricordare, comunque, che quegli accordi sono stati ratificati dagli esiti positivi di *referendum* con i quali la maggioranza dei lavoratori ha dato il proprio assenso al progetto concordato e sottoscritto dalla UIL, dalla CISL e dagli altri sindacati. Tutto è accaduto, cioè, nel pieno rispetto delle regole democratiche che la FIOM-CGIL ha sistematicamente invocato salvo poi disattenderle quando il risultato non è stato conforme ai suoi "desiderata". Anche in conseguenza di questi avvenimenti, è tornato ad imporsi all'attenzione degli addetti ai lavori il tema della rappresentanza e della rappresentatività quasi come panacea per i presunti endemici mali che minerebbero il sistema delle relazioni sindacali. Se ciò giova a rasserenare gli animi, nulla osta alla definizione di una regolamentazione in materia. Bisogna però ricordare che, nel 2008, CGIL, CISL e UIL avevano già trovato un'intesa sul punto e che la mancata firma della CGIL alla riforma del sistema contrattuale, aveva reso impossibile l'applicazione di quel meccanismo. Va ricordato, inoltre, che nella maggior parte dei luoghi di lavoro, tutti i lavoratori già votano democraticamente, nel segreto dell'urna, per eleggere i propri rappresentanti nelle RSU. Noi siamo, dunque, assolutamente d'accordo circa l'opportunità di estendere, nel modo più capillare possibile, questo sistema di misurazione della rappresentanza e di procedere alla definizione di un meccanismo di certificazione. Deve essere chiara una premessa, tuttavia: il sistema delle relazioni sindacali deve porsi il problema del suo "prodotto", cioè dell'accordo. Non ci interessano regole che proteggano il sindacato; ci interessano regole che, una volta acquisita l'utilità dell'accordo, ne consentano la sua applicazione da parte di tutti. Questo è l'obiettivo di ogni modello democratico che deve fondarsi, peraltro, sulla reciprocità. Vale a dire che, se si sceglie di sottoporre a voto gli esiti di una trattativa, anche la decisione di uno sciopero, per

essere valida, deve ottenere l'assenso della maggioranza dei lavoratori.

L'UNITA' SINDACALE COME VALORE

In conclusione, in questa fase storica, non possiamo che prendere atto di una realtà oggettiva: UIL e CISL sono su un fronte, con le loro politiche riformiste e partecipative, la CGIL è su un altro fronte. Sbaglierebbe, tuttavia, chi considerasse irreversibile questa condizione, anche se i tempi per una ricomposizione appaiono oggettivamente molto lunghi. La CGIL resta ancorata ad un immobilismo al quale noi, invece, non intendiamo adeguarci. Proseguiremo per la nostra strada. Se ci raggiungeranno, bene; altrimenti UIL e CISL, che rappresentano la maggioranza del sindacato confederale del nostro Paese, continueranno a tutelare i lavoratori dipendenti come hanno già dimostrato di saper fare in occasione dei rinnovi contrattuali di alcune importanti categorie. Nelle prossime settimane, ci sarà un'ennesima occasione per tastare lo stato delle relazioni sindacali: la rivendicazione di una riforma fiscale. UIL e CISL hanno già predisposto una piattaforma finalizzata ad un accordo. In questa circostanza, il confronto non può che essere con il Governo. E anche su questo terreno, noi abbiamo le nostre idee assolutamente chiare: in un sistema sostanzialmente bipolare, la politica va sollecitata e condizionata sul fronte del consenso. Il sindacato deve acquisire, nel suo insieme, questa nuova attitudine a rapportarsi agli interlocutori istituzionali. Se tutti comprendessimo l'utilità di questo cambiamento, sarebbe più facile ottenere altri positivi risultati. Ma temo che, anche su questa strada, la CGIL non intenda farci compagnia. Saremo perciò costretti a procedere da soli, nella consapevolezza che quel che conta è l'interesse dei lavoratori. L'unità sindacale, invece, è solo uno strumento. Se serve a raggiungere gli obiettivi, è un valore. Diversamente, rischia di costituire un danno, come lo è stato negli anni in cui non siamo riusciti a far risalire i salari dalle secche in cui si sono impantanati. Non vogliamo più ripetere quell'esperienza che ha portato il nostro Paese ad avere, contemporaneamente, il sindacato unitario più grande e i salari più bassi d'Europa. Un sindacato forte è interesse di tutti ma noi vogliamo essere anche un sindacato efficace. E sarà solo su questo terreno che potremmo anche ricostruire un sindacato unitario.