

# ACCORDI IN DEROGA LA "DOPPIEZZA" FIOM

*La storia sindacale dimostra  
che i metalmeccanici della Cgil  
dicono una cosa  
a livello nazionale  
e ne fanno sempre altre  
ai livelli aziendali e territoriali*

Nei giorni scorsi Conquiste del Lavoro ha parlato degli accordi aziendali unitari in deroga, praticati in Lombardia da Fiom Fim e Uilm.

A livello nazionale gli accordi aziendali in deroga vengono stimati in circa 10 mila da Bonanni e a circa 12 mila da Epifani.

In deroga significa che, a livello di azienda, lavoratori e loro rappresentanze sindacali e Rsu hanno modificato alcune norme dei rispettivi contratti nazionali.

Motivo: la salvaguardia dell'occupazione. Come?

Modificando i regimi di orari e dei turni, sotto forma di riduzioni di orario e inserimento di nuove squadre di lavoro, o anche di aumenti di orario, oltre che di modifica delle pause, spesso compensate da maggiorazioni salariali.

Valgano per tutti le radicali modifiche settoriali e aziendali praticate dai sindacati tessili, negli anni '80 e '90 per salvaguardare l'occupazione di fronte a processi drastici di ristrutturazione.

Questi fatti consentono di affermare che il contratto nazionale non è mai stato un mito. Bene, se si può applicare a vantaggio dei lavoratori. Ma altrettanto bene modificarlo se lo esige la sal-

vanguardia dell'occupazione. Questa la giustificazione fondamentale alle deroghe. I fatti provano che le deroghe non sono un'invenzione di oggi.

Tutto ciò chiama in causa la "doppiezza" della Fiom che, ricordiamolo, nel Congresso della Cgil pesava all'incirca per il 17%. La doppiezza, lo riconosciamo, è un espediente praticato in politica, come nelle relazioni economiche e sindacali. Non si dice mai la verità o tutta la verità. Il linguaggio è a volte adattato ai gusti dei destinatari. E così via. Ma c'è una

differenza tra la doppiezza praticata in singole circostanze e la "doppiezza strutturale".

Quest'ultima è da tempo una prerogativa stabile della Fiom, che dice sempre una cosa a livello nazionale e ne fa sempre altre ai livelli aziendali e territoriali. La verità che vogliamo sottolineare è quella basata sul consenso dei lavoratori nei posti di lavoro. Proprio quella più numerosa che emerge dalla necessità dei lavoratori di ricorrere alle deroghe.

La verità falsa e ingannevole è quella proclamata da qualche tempo (e fortunatamente) Fiom nazionale.

La "doppiezza" ingan-

nevole, soprattutto verso i propri rappresentanti e poi verso l'opinione pubblica in generale, si basa su due punti stabili:

a) il contratto nazionale sarebbe sacro e inviolabile. E' un'idea dalla lunga storia.

Essa risale ai contratti nazionali validi "erga omnes" inventati nel 1926 da quel grande -ma pericoloso- giurista corporativo che fu Alfredo Rocco. Filosofia riconfermata per esempio dall'articolo 2113 del Codice Civile del 1942, XX dell'era fascista.

I dati citati negli accordi aziendali mettono in evidenza esattamente il contrario. Ci sono accordi differenti per esempio sulle modalità di esercizio del diritto di sciopero, sulla modulazione dei tempi delle ferie, sulla monetizzazione delle festività, sulla redistribuzione tra lavoro notturno e diurno; e poi ancora su compensazione tra orari estivi e orari invernali a seconda delle indicazioni del mercato di vendita, modificazione della turnazione per evitare delocalizzazioni di investimenti e il rischio di perdita di occupazione etc. Le esigenze dei lavoratori mostrano che, per loro, il contratto

nazionale non è un tabù. Ed è giusto che si adatti alle priorità dettate dai lavoratori e

non all'ossequio formale della loro logica astratta.

b) C'è nella Fiom nazionale un secondo chiodo fisso.

Il pluralismo sindacale basato su libere associazioni di lavoratori (come vuole l'articolo 18 della Costituzione) non va bene. Perché gli associati di ciascuna organizzazione ritengono di confrontarsi all'esterno e all'interno ma rispondendo, in via finale, solo alle decisioni e agli organi delle rispettive organizzazioni. Ci deve essere, come indica tassativamente l'articolo 39 della Costituzione, una verifica delle rappresentanze certificata dal controllo burocratico amministrati-

vo solo nell'ipotesi di contratti con validità erga omnes che non tutti sono obbligati a considerare desiderabili.

Secondo la logica dell'articolo 39, la maggioranza dei lavoratori, a prescindere dalle loro organizzazioni, potrebbe imporre la sua volontà anche a chi non converge con essa.

Le storiche forme di assemblearismo, praticate nel passato e non più di moda attualmente, costituiscono ancora l'obiettivo che pervicacemente la Fiom vorrebbe

imporre. Ma, come è avvenuto finora, ogni associazioni sindacale è in grado di assicurare la propria autonomia rispettando il dialogo, nella garanzia della propria autonomia e cioè il proprio spazio di libertà. Il che implica il rifiuto netto dell'accettazione delle "doppiezze strutturali".

**Pietro Merli Brandini**

