www.bollettinoadapt.it, 24 giugno 2013

Rappresentanza sindacale e democrazia sociale: il valore aggiunto del protocollo sulla rappresentatività tra Cgil Cisl Uil e Confindustria

di Maurizio Petriccioli

Sono passate ormai alcune settimane dalla firma del protocollo sulla rappresentatività del 31 maggio scorso tra sindacati e Confindustria.
Il principale punto che ha diviso i commentatori, a seguito della firma dell'accordo, non ha rivestito più di tanto problemi di merito, ma ha riguardato la questione se per esso si potesse scomodare l'aggettivo "storico" o se ci trovassimo di fronte ad una, pur condivisibile, mera messa a punto di cornice per di più con un'efficacia implementativa ancora tutta da dimostrare.
Una prima risposta può essere ricercata attraverso il ruolo che questo accordo può rivestire nel rilancio di una democrazia compiuta nel nostro paese sia sotto l'aspetto procedurale che sostanziale.
In una celebre intervista del 1985 sulla natura della democrazia Norberto Bobbio sosteneva che una definizione minima di democrazia potesse essere data in senso puramente procedurale intendendola come un metodo per prendere decisioni collettive. Due erano, per Bobbio, le regole in base alle quali si potesse parlare di democrazia nel senso minimo:
- tutti partecipano alla decisione direttamente o indirettamente;
- la decisione viene presa dopo una libera discussione a maggioranza.

Bobbio aggiungeva: "io ho considerato come una delle promesse non mantenute della democrazia proprio il fatto che la democrazia politica non si è estesa alla società e non si è trasformata in *democrazia sociale*. A rigore una società democratica dovrebbe essere democratica - cioè dovrebbe avere queste regole - nella maggior parte dei centri di potere. Questo in realtà nella maggior parte delle democrazie non è avvenuto. Qual è poi il centro di potere in cui dovrebbe avvenire quest'estensione delle regole democratiche? E' la fabbrica. All'interno della fabbrica non esiste un regime democratico: le decisioni vengono prese da una parte sola, dall'altra parte c'è la possibilità di un certo controllo delle decisioni, ma le decisioni non vengono prese, da tutte, da tutte le parti che sono in gioco in quel in quel centro di potere."
L'autodeterminazione della vita produttiva era, per Bobbio": "*l'ideale limite* della democrazia."
Definire il quadro della rappresentatività nei luoghi di lavoro, è, soprattutto dal punto di vista sindacale, un tassello fondamentale per costruire un quadro di regole condivise che, grazie al libero riconoscimento tra le parti, è condizione necessaria per tendere a quell'ideale che Bobbio definiva appunto "autodeterminazione della vita produttiva".
Il nodo dell'accertamento dell'effettiva capacità di rappresentanza dei sindacati è questione ormai aperta dall'entrata in vigore della nostra Costituzione, complice anche la stesura di un articolo, il 39, che, al di là delle intenzioni dei padri costituenti, ha complicato non poco la sua soluzione.
L'intesa del 31 maggio giunge quindi dopo un lungo e non semplice percorso. Essa costituisce lo sbocco naturale anche se non scontato, dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, e si

raccorda anche con l'Accordo interconfederale del 1993 sulle Rappresentanze sindacali unitarie attraverso un meccanismo di modifica, ma non di mera sostituzione.
Essa è in buona parte l'attuazione coerente del documento unitario "Cgil Cisl Uil" denominato "Democrazia e rappresentanza" siglato nel maggio 2008, solo qualche mese prima della rottura operata dalla Cgil sulla riforma degli assetti contrattuali.
In un contesto di consolidato e profondo pluralismo sindacale come quello presente da sempre nel nostro paese è necessario, coerentemente con la lezione di Bobbio, fissare regole certe ed esigibili.
La misurazione della rappresentatività attraverso la media tra iscritti e voti è un'equilibrata sintesi oltre che una positiva contaminazione delle diverse "culture sindacali", peraltro positivamente sperimentata già da quindici anni nel pubblico impiego. Stesso discorso vale per la soglia di accesso alla contrattazione fissata al 5% e del criterio di maggioranza (50 più uno) per la validità dei contratti.
La sfida attuativa fondamentale e la carica innovativa dell'accordo si misureranno soprattutto su altri due aspetti: la rilevazione su larga scala delle deleghe sindacali (supportata dall'Inps) e la loro certificazione (sancita dal Cnel) oltre che dai meccanismi di intreccio tra democrazia rappresentativa e democrazia diretta attraverso la consultazione certificata dei lavoratori sia per quel che riguarda la preparazione delle piattaforme contrattuali che la validazione delle intese.
Il fatto che quest'ultimo punto, insieme alle clausole di raffreddamento del conflitto, sia, all'interno di una cornice regolatoria comune, demandato alle categorie, è perfettamente coerente con una contrattazione settoriale molto variegata nel nostro paese ed è, a mio parere, un punto di forza dell'accordo stesso, non un punto di debolezza.
Il ruolo delle categorie conferisce infatti al protocollo quella necessaria elasticità che lo rende applicabile nei contesti più diversi anche in vista dell'allargamento dell'accordo alle altre organizzazioni datoriali.
Se la vera libertà sindacale si preserva e si estende facendo produrre le regole nell'ambito dell'ordinamento intersindacale, attraverso l'autonoma produzione di regole delle parti sociali, non voglio poi sottovalutare un aspetto "derivato" dell'accordo del 31 maggio.
Mi riferisco alla centralità che assumono, in tutti i livelli di contrattazione le Rsu e le Rsa che, anche nella strategia della Cisl, ribadita nel nostro recente congresso, costituiscono peraltro il nerbo del sindacato del futuro.
Dovranno infatti essere resi effettivi i Comitati provinciali dei Garanti delle Rsu e delle Rsa mentre viene sancito un principio ormai ampiamente riconosciuto anche nella giurisprudenza e cioè il vincolo di legame tra i rappresentanti nelle Rsu e le organizzazioni sindacali di appartenenza e relativa elezione.
Positivo infine anche il superamento del cosiddetto "terzo riservato" riservato alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL che, specialmente nelle unità produttive medio piccole, contribuiva a falsare il libero voto democratico dei lavoratori.
Certo ci troviamo di fronte ad alcuni nodi operativi che dovranno essere risolti nei prossimi mesi.
Ne possiamo individuare sostanzialmente cinque:
- la regolamentazione attuativa affidata alla contrattazione collettiva nazionale nei singoli settori;
- la certificazione dei dati relative alla RSU attualmente in carica;
- la definizione delle nuove elezioni RSU, comprese di quelle che, per unanime decisione delle organizzazioni firmatarie dell'accordo, verranno istituite per la prima volta;
- la realizzazione delle intese e delle convenzioni con INPS e CNEL
- l'allargamento del protocollo a tutte le organizzazioni datoriali ed il necessario raccordo con le intese sulla produttività previste a livello aziendale, rispetto alle quali ci aspettiamo dei passi avanti della Cgil.

Non aggiungo un sesto punto: quello della traslazione legislativa dell'accordo.
Su questo aspetto, pur non volendo porre veti pregiudiziali, ci sembra che, anche concettualmente, il vero successo di questa intesa risieda nell'autoregolazione e nel reciproco riconoscimento delle parti sia all'interno del mondo sindacale che nel rapporto con le organizzazioni datoriali.

Aspettiamo però altre iniziative legislative, di sostegno della contrattazione, che ci appaiono più rilevanti.
Tornado, per esempio, al tema della piena democrazia economica, in raccordo con la crisi di rappresentanza generale presente nel nostro paese, il pensiero non può non giungere alla questione dell'attuazione dell'art. 46 della nostra Costituzione sulla partecipazione dei lavoratori.
Partecipazione e rappresentatività sono infatti due temi molto più collegati di quanto non appaia ad uno sguardo superficiale.
Definire le regole della rappresentatività è infatti condizione necessaria per la promozione della democrazia sociale ed economica, ma non possiamo fermarci qui.
Per citare un grande studioso della partecipazione come Guido Baglioni, per uscire dall'accerchiamento cui è stato sottoposto in questi ultimi decenni di turbo capitalismo, il sindacato non deve rinunciare a porsi questioni di orizzonte ed a praticarle concretamente, passo dopo passo.
La democrazia economica, non è una "democrazia impossibile", ma l'altra faccia della democrazia sociale. Insieme esse costituiscono, per dirla con Aldo Moro, quella democrazia compiuta la cui realizzazione, o almeno il cui avvicinamento, appaiono fondamentali per uscire dalla crisi economia, politica e spirituale che ci ha accompagnato in questi anni.

Maurizio Petriccioli
Segretario confederale CISL