



Lo sviluppo della contrattazione decentrata e le opportunità nei contratti del Terziario, Turismo e Servizi

23 Febbraio 2012

**CENTRO STUDI CISL
FIRENZE**

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)



Un saluto ed un benvenuto a tutti voi in particolare, graditi ospiti del nostro incontro e della nostra tavola rotonda. Vi ringraziamo intanto per aver accettato l'invito a questo confronto, a questo scambio di opinioni, ma vi ringraziamo ancora di più per quello che ci direte.

Il mio compito è quello di introdurre l'argomento dell'incontro odierno e poi coordinare la tavola rotonda di oggi. L'argomento dell'incontro che vi vede oggi qui impegnati riguarda un aspetto di fondamentale importanza rispetto al sistema delle relazioni sindacali ed al sistema delle relazioni industriali, ovvero l'utilizzo dello strumento della contrattazione, soprattutto della contrattazione cosiddetta "decentrata", decentrata a livello di posto di lavoro, decentrata a livello aziendale e decentrata anche a livello di territorio, di situazione territoriale.

Questa specificazione del decentramento contrattuale, sia a livello del posto di lavoro, sia a livello della singola azienda, del singolo gruppo o invece anche rispetto alla singola dimensione territoriale, credo che sia molto importante, soprattutto per il fatto che noi facciamo un confronto non sul tema generale delle nuove relazioni industriali, che diamo tutti per conosciuto, ma sul modello che è stato comunemente siglato e che però adesso deve trovare una concretizzazione operativa.

Quindi occorre parlare di azienda, di gruppo, di territorio soprattutto perché stiamo ragionando nel concreto delle possibili applicazioni della contrattazione decentrata in settori che sono appunto quelli del Terziario, settori che – come vi spiegherà meglio Pierangelo Raineri – contemplano una tipologia di lavoratori che operano in aziende, certo, di grandi dimensioni, ma anche in situazioni fortemente

parcellizzate, polverizzate. Ed essendo il nostro obiettivo quello di pensare ad un secondo livello – quindi ad una dimensione di rapporti sindacali, di contrattazione che interviene a livello decentrato – che abbia il carattere della generalità e quindi che non lasci fuori possibilmente nessuno dei posti di lavoro e dei lavoratori dal diritto all'esercizio di un livello decentrato, qui il riferimento alla pratica aziendale credo che sia molto importante.

Non ho bisogno di riprendere le motivazioni per cui per il sindacato – ma in particolare per la CISL, per noi – il nuovo sistema di relazioni industriali, il nuovo sistema contrattuale è importante: è a tutti noto che contrattare per un sindacato come la CISL è importante, contrattare vuol dire esercitare la propria funzione. Tuttavia è importante non solo per l'organizzazione sindacale dei lavoratori, ma è importante anche per le associazioni datoriali esercitare la contrattazione, il che vuol dire intanto esercitare da ambo le parti la *mission* prevalente, ovvero la funzione della rappresentanza, ma vuol dire altresì esercitare non solo un atto di confronto in termini dialettici, bensì anche riconoscersi reciprocamente.

Questa tavola rotonda si colloca all'interno di un percorso che vede i dirigenti della FISASCAT presenti partecipare ad un corso di formazione composto di più moduli: in questa settimana i partecipanti qui presenti hanno avuto la possibilità di ragionare prevalentemente rispetto a questo tema della contrattazione decentrata, declinata in funzione dei diversi settori e delle diverse applicazioni contrattuali che compongono il settore dei Servizi.

Il ragionamento tuttavia è stato molto interno alla logica, alle aspettative, agli orizzonti, alla gestione che FISASCAT e CISL intendono concretizzare rispetto al nuovo sistema. Perciò io credo che sia importante rispetto a questa impostazione avviare il confronto e sentire anche ciò che pensa quella che di solito definiamo "controparte", cioè i nostri interlocutori, ovvero sentire qual è la loro opinione, sentire come si attrezzano loro per governare questa fase di decentramento del confronto, della contrattazione.

Non è soltanto un'esercitazione teorica perché la sigla di tutti i contratti nazionali dell'insieme dei settori che noi consideriamo ormai prevede tempi specifici in cui realizzare gli accordi, prevede anche dei riferimenti precisi, prevede dei percorsi definiti. Anzi, i contratti nazionali prevedono anche elementi di contenuto su cui organizzare il confronto e su cui organizzare la contrattazione.

Mi pare poi importante affidare una seconda riflessione alle domande, alle sollecitazioni, che chi interviene poi nella tavola rotonda potrà riprendere, su come la nuova contrattazione può anche accogliere aspetti di novità, sulla qualità nuova della contrattazione.

Nell'incontro che si è tenuto ieri pomeriggio abbiamo avuto la possibilità, ad esempio, di sottolineare quanto può servire la contrattazione per affrontare e dare risposta anche a temi quali quello del welfare contrattuale e quindi del welfare globalmente inteso all'interno del nostro Paese, all'interno dei territori. Abbiamo sottolineato come la contrattazione potrebbe quindi dare delle risposte anche senza interventi generali, ma con accordi che si calano invece nella realtà delle aziende, dei territori.

Cito ad esempio tutta la questione che riguarda la distribuzione degli orari di lavoro e poi i vari temi della bilateralità: sostanzialmente il nuovo modello contrattuale – e quindi un esercizio della contrattazione in termini qualitativamente nuovi – potrebbe dare delle risposte soprattutto in una situazione in cui sono le parti che sono protagoniste del confronto a riconoscersi e quindi a trovare autonomamente le soluzioni, senza che debbano esserci invece interventi dall'alto, come probabilmente sta avvenendo in questo periodo.

Il riferimento molto chiaro riguarda tutta la questione che attiene la liberalizzazione degli orari di lavoro, prevista come un provvedimento assunto a livello nazionale, che non tiene conto di quelle che sono invece le particolarità e le responsabilità che ci sono all'interno di ciascun territorio.

Quindi sostanzialmente la contrattazione è uno degli strumenti che servono per affrontare i problemi della crescita, dello sviluppo, del lavoro e dell'occupazione: questo è il punto che a noi, come CISL, interessa molto di più. Naturalmente tutto questo all'interno non di uno scenario generale, ma dentro la specificità dei settori del Turismo e del Terziario, che rappresentano una realtà importantissima la quale dovrebbe essere riconosciuta un po' di più nel panorama generale, perché costituisce una parte importante dell'economia e del lavoro nell'ambito del nostro Paese.

Queste sono dunque le coordinate su cui credo si possa svolgere il nostro confronto: naturalmente quelli che sono presenti e che intervengono potranno dire quello che ritengono, ma mi sembra che affrontare questi due o tre aspetti sarebbe già molto utile perché, ripeto, in questi settori siamo in una fase attuativa, siamo in una fase di prossima presentazione delle piattaforme rivendicative, delle piattaforme aziendali che occorrono per arrivare a concretizzare gli accordi.

Detto questo credo che possiamo incominciare e naturalmente il primo intervento è affidato a Pierangelo Raineri, perché mi sembra importante che dal suo intervento si ricavino la fotografia della situazione e gli obiettivi, le aspettative che la FISASCAT ha rispetto alla tornata della contrattazione decentrata.

PIERANGELO RAINERI

**(Segretario Generale FISASCAT-
CISL)**



Ringrazio il Centro Studi che ci ospita nel lungo percorso, che abbiamo scelto di fare, per la formazione dei quadri della FISASCAT e soprattutto dei giovani quadri. Per dare anche ai nostri ospiti della tavola rotonda un'idea del lavoro che stiamo svolgendo da qualche anno, soprattutto intensificando l'attività degli ultimi due anni, abbiamo sviluppato annualmente la formazione per oltre 1000 quadri della nostra organizzazione e ci siamo concentrati proprio sui temi di maggiore attualità, compresa la questione della contrattazione di secondo livello.

È un impegno grande che stiamo portando avanti insieme alla confederazione CISL, grazie anche alla pazienza che mette Anna Maria Furlan nel seguirci in questo complesso percorso di formazione. Altrettanto vale per Marcello Balzola, che ci segue proprio su questi temi.

Noi stiamo cercando di sviluppare questa azione di formazione per preparare soprattutto le nuove generazioni di sindacalisti del Terziario al cambio di scenario che in questi anni c'è stato. Il più grosso cambio di scenario che c'è stato in questi anni è proprio quello che riguarda le modificazioni del mercato del lavoro: nei vari anni si è passati da una situazione che aveva visto in precedenza un'evoluzione la quale muoveva dal settore dell'agricoltura verso il settore industriale, ad una situazione per cui, soprattutto negli ultimi vent'anni, vi è stata l'affermazione di un nuovo mercato del lavoro il quale ha posizionato l'occupazione proprio nei settori di cui noi ci occupiamo.

Oggi il 60% dell'occupazione, anche in Italia, che è un po' in ritardo rispetto ad altri Paesi europei, si riscontra prevalentemente nei settori del Terziario: è cambiata l'economia, sono cambiati i processi produttivi, sono aumentate le terziazioni – come si dice – nei vari settori.

Ieri avevamo il consiglio di amministrazione della QUAS, che è la cassa di assistenza sanitaria dei quadri del settore del Terziario e del Turismo: una delle analisi che abbiamo fatto proprio in occasione della presentazione del bilancio è stata finalizzata a capire la composizione dei quadri iscritti alla cassa di sanità del Turismo e del Terziario. Ebbene,

oramai il settore commerciale tradizionalmente inteso è una parte minoritaria rispetto al settore dei servizi globalmente inteso anche per quanto riguarda questa particolare figura che è quella dei quadri.

In alcuni casi queste sono le figure apicali del Commercio e del Terziario, oppure le figure intermedie, come si diceva qualche anno fa, tra gli impiegati e gli operai e la dirigenza, quindi possono ben rappresentare lo specchio di quel che sta succedendo: il Terziario si è certo sviluppato in questi anni nel settore commerciale – non dimentichiamoci che noi siamo comunemente ritenuti ancora oggi la categoria del settore del Commercio, il che è una semplificazione che viene fatta anche a livello confederale – ma sempre più ci stiamo comportando come la categoria del Terziario dei servizi privati.

A questo tema dedicheremo un prossimo Consiglio Generale a cui inviteremo anche altri settori del Terziario, che sono quelli del Credito, dei Trasporti e delle Telecomunicazioni, perché a nostro avviso bisogna iniziare un ragionamento nuovo su questo Terziario globale: troppo spesso ci tocca di assistere a discussioni – non ultime quelle di questi giorni – sul mercato del lavoro, nelle quali si pensano e si ipotizzano riforme come se nulla fosse successo, come se nulla fosse cambiato.

Si ipotizzano riforme previdenziali e riforme del mercato del lavoro che ancora concernono contenuti obsoleti: ci si concentra, ad esempio, sulla struttura di un sistema previdenziale rivolto a coloro che hanno un lavoro stabile, mentre il lavoro stabile – e non c'è bisogno di Monti che ce lo ripete ogni tre ore – nel settore del Terziario non c'è mai stato.

I presenti pensino quanti lavori personalmente hanno già cambiato: non c'è certo bisogno che un bel giorno arrivi qualcuno il quale ci spieghi che nel settore del Terziario il lavoratore di un albergo, ad esempio, lavora per una stagione a Cortina e per un'altra stagione a Taormina e si trova a dover cambiare tanti lavori, oppure che il lavoratore di una mensa, se cambia l'appalto, cambia lavoro, oppure che un macellaio che opera nel settore commerciale è costretto a cambiare posto di lavoro più e più volte proprio per la professionalità che lo contraddistingue.

Quindi nei nostri settori quest'evoluzione del lavoro – che non è quasi mai un lavoro stabile – è già avvenuta negli anni passati, perciò questi sono settori che dovrebbero essere presi a modello, se si volesse fare una vera analisi del mercato del lavoro in modo nuovo, mentre perlopiù si continua a ritenerli invece dei settori residuali, perché nel ragionamento corrente ancora oggi si dà più importanza ai settori industriali, i quali hanno certo una grande dignità nel nostro Paese, i quali vantano una grande specializzazione che ha reso famoso il made in Italy, ma che però, in termini occupazionali, non rappresentano più l'occupazione prevalente.

Questa analisi è necessaria ed è necessario comprendere anche il processo della contrattazione, capire come essa si è sviluppata in questi anni. Nel 1993, per non risalire più indietro nel tempo, fu fatta una delle più importanti riforme della contrattazione: questa riforma non fu sottoscritta, almeno all'inizio, dalla CGIL, cosicché, quando poi anche loro si resero conto che occorreva sottoscriverla, si dovette dimettere il segretario confederale di allora. Infatti quell'organizzazione non riesce a distaccarsi dal proprio DNA, che si porta dietro da tanto tempo, mentre la CISL anche in quegli anni seppe assumersi la responsabilità di portare avanti la contrattazione e farsi carico delle innovazioni.

In una pubblicazione storica, che faremo prossimamente proprio sulla storia di più di sessant'anni della FISASCAT – perché non si deve scordare che la FISASCAT è nata prima della CISL: è nata nel 1948 e si è affiliata nel '50 alla CISL – ho chiesto di inserire un documento degli anni '80 nel quale si chiedeva al governo di fissare un accordo in base al quale sarebbe stato possibile bloccare al 1,6% l'incremento dei prezzi in relazione al 1,6% di aumento dei salari. Questi sono scenari che chi inizia oggi un'attività sindacale non può ricordare: ma perché si fece quell'accordo? Perché c'era un'inflazione che camminava a due cifre: il 1,6% era un obiettivo con il quale si sarebbero difesi i salari rispetto ad una dinamica dei prezzi che viaggiava a grande velocità, quindi vi fu un accordo su quella che comunemente viene definita "moderazione salariale", anche se, più che moderazione salariale, quello fu un accordo sulla compatibilità delle dinamiche salariali rispetto ad una

situazione economica più globale. Infatti quell'accordo servì a bloccare una dinamica inflattiva per la quale i salari correvano grazie ad un meccanismo di recupero automatico, ma non correvano mai abbastanza quanto l'aumento dei prezzi. Quell'accordo interruppe una spirale perversa quindi ebbe un ruolo importante per ricalibrare la dinamica salariale in funzione del rientro del nostro Paese da un processo inflattivo che era di tipo sudamericano.

Quello fu un accordo importante e cominciò ad introdurre alcuni elementi altrettanto importanti sulla contrattazione decentrata, ma non fu utile nei nostri settori a sviluppare bene la contrattazione di secondo livello perché il settore del Terziario, di cui prima vi tracciavo lo scenario globale, è costituito da circa 6 milioni di lavoratori – per i quali noi stipuliamo i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro – che operano in settori spesso molto parcellizzati.

Sono ben 33 contratti: molti dicono che sono troppi, invece sono quelli necessari perché noi sviluppiamo contratti che vanno dal settore delle colf e badanti a quello della ICT. E sono tutti settori molto importanti, anche quello delle colf e badanti, un ambito che fino a pochi anni fa era assolutamente ininfluenza, mentre oggi conta 1 milione di lavoratori, per i quali – tra l'altro – si sta facendo una cosa, a mio avviso, scellerata, come si fece già qualche anno fa, perché si ha intenzione di inserire le colf nel redditemetro, il che non farà altro che costringere queste lavoratrici a tornare a lavorare in nero.

Comunque i nostri sono settori nei quali si è sviluppata un'occupazione incredibile, come dimostra il comparto degli studi professionali, un settore fino a qualche anno fa assolutamente residuale che oggi occupa un milione e 250.000 persone, mentre il settore del Commercio globalmente inteso – quindi Commercio e Servizi – occupa 3 milioni e mezzo di lavoratori ed il settore del Turismo più di 1 milione di lavoratori.

In questo scenario la contrattazione decentrata, in virtù dell'accordo del '93, non portò risultati, se non dalle grandi imprese: per quanto ci riguarda, la grande distribuzione, nella quale tuttavia sono occupate circa 300.000 persone, ed il settore delle grandi catene alberghiere. Se escludiamo questi due settori, quella contrattazione decentrata non

ha portato grandi risultati, per cui a quasi 6 milioni di lavoratori dei nostri settori è mancato un pezzo di salario: questi sono i fatti.

In teoria quello era un sistema progettato per avere due livelli di contrattazione, però un livello è stato realizzato, che è quello nazionale, mentre l'altro livello, quello della contrattazione decentrata, non è stato realizzato. La riforma portata avanti nel 2009 ha meglio centrato i temi perché, ad esempio, ha introdotto per tutti un meccanismo che garantisce la possibilità di una contrattazione territoriale. Per quanto ci riguarda, questo dovrà fare la differenza, perché la capacità nelle grandi concentrazioni di portare avanti la contrattazione bene o male l'abbiamo, ci è mancata proprio la contrattazione territoriale.

A questo proposito vi posso fornire un dato storico: negli anni '60 fu introdotto il principio della validità *erga omnes* della contrattazione e quindi divennero *erga omnes* anche i contratti territoriali ed infatti noi avevamo oltre 100 contratti territoriali che valevano *erga omnes*. Da questa considerazione si ricava il dato che vi erano allora più di 100 contratti provinciali nei nostri settori, mentre ora questi oltre 100 contratti provinciali si sono ridotti a quattro o cinque. Quindi dagli anni '60 fino a pochi anni fa vi è stata un'involuzione del sistema contrattuale che è stata per noi assolutamente negativa, perché è sparita la contrattazione territoriale e, sparendo la contrattazione territoriale, è sparita anche la capacità dei sistemi di relazioni sindacali locali di svilupparsi: insomma, è come una pianta che si è rinsecchita.

Non dobbiamo dunque trascurare questa nuova opportunità che ci viene offerta attraverso la riforma del 2009 e ricordatevi che per i nostri settori – come ha detto il ministro Fornero proprio qualche settimana fa a seguito di un'interpellanza che vi è stata in Parlamento – il Collegato Lavoro prevedeva che, se entro un anno non si fossero fatti i raccordi su temi importanti come la conciliazione e l'arbitrato, questi sarebbero stati fatti attraverso provvedimenti di legge.

Un'interpellanza ha ricordato questo fatto al ministro Fornero, ed il ministro ha ammesso che, rispetto al Collegato Lavoro, solo due contratti hanno previsto e realizzato appieno la parte relativa alla

conciliazione ed all'arbitrato: uno è il contratto del Terziario sottoscritto con CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI e con le associazioni cooperative – anche se su questa parte si è un poco glissato – e l'altro è il contratto degli studi professionali; nessun altro contratto in Italia ha definito questa partita, come era al contrario previsto dal Collegato Lavoro.

Invece per noi il ragionamento relativo a conciliazione ed arbitrato è di fondamentale importanza, perché attraverso questo tipo di accordo si creano sistemi di relazioni territoriali ed infatti qualche territorio ha già cominciato a realizzare i protocolli sugli arbitrati ed i relativi regolamenti. Dunque su questa partita ci dovremo abituare a ragionare anche nella contrattazione decentrata: saranno dei punti fondamentali al fine di generalizzare veramente un sistema efficace di relazioni sindacali decentrate.

Questo è poi un modo positivo per tutelare la nostra gente ed infatti su questo tema abbiamo già svolto diversi seminari, anche proprio qui al Centro Studi, per cercare di far comprendere a tutti i soggetti coinvolti qual è l'importanza di questo argomento.

Gli altri temi sono quelli che avete elencato nel vostro lavoro, io mi permetto di aggiungerne uno che è quello della classificazione del personale, un altro argomento che dovrà essere certamente affrontato. Noi abbiamo oggi nei contratti una classificazione del personale che è virtuale: per molte figure professionali quella classificazione non ha più senso, per cui i contratti rischiano di diventare un convenzionale previdenziale attraverso il quale si stabiliscono solo formalmente una serie di qualifiche ed un salario equivalente.

Ma la realtà è diversa, la realtà è fatta, soprattutto nel Terziario, di nuove figure professionali che non sono oggi ricomprese nella classificazione nazionale dei contratti. Allora io sono convinto che, dato che è molto più difficile a livello nazionale rivedere una classificazione che è cristallizzata da trent'anni, la contrattazione decentrata possa essere una grande opportunità per sviluppare

innovazioni proprio sulla classificazione del personale, al fine di valorizzare la professionalità della gente.

Noi oggi abbiamo delle scale parametriche nei contratti che sono assolutamente fittizie e virtuali: abbiamo una classificazione del personale solo teorica che prevede una riparametrazione tra 100 e 240, che è la parametrazione della paga base originaria; ma tanti anni di egualitarismo, dovuti a dei meccanismi di contingenza oggi riassorbiti in trattamenti economici uguali per tutti, ed un meccanismo fiscale che è inversamente proporzionale alla professionalità hanno fatto sì che i contratti, invece di essere un incentivo ad una maggiore professionalità, sono diventati, parallelamente al sistema fiscale, un disincentivo all'incremento della professionalità.

Da questa situazione occorre uscire perché altrimenti non riusciremo a realizzare un nuovo percorso contrattuale. Io credo che ce la faremo, affrontando tutti i temi che avete analizzato in questi giorni sulla contrattazione decentrata mediante queste innovazioni. Mario Scotti nella sua introduzione vi ha detto cose importantissime: bisogna che la contrattazione affronti le innovazioni, questo è il fatto più importante da considerare, perché dalla contrattazione decentrata possono venire fuori delle innovazioni da far valere poi complessivamente sul piano nazionale.

Ad esempio, per dirvi una delle più grandi innovazioni che la nostra contrattazione ha portato avanti già dagli anni '70, gli accordi sul part-time nel nostro settore sono nati dagli accordi contrattuali di secondo livello ed hanno comportato orari e meccanismi contrattuali nuovi.

A livello centrale invece le cose diventano sempre più complicate: per esempio, noi oggi viviamo in un mondo nel quale i tassisti riescono ad annullare qualsiasi azione di liberalizzazione, mentre il settore del Commercio la deve subire impunemente e per motivi a noi sconosciuti, dato che si barattano le liberalizzazioni che ci riguardano per innovazioni volute dall'Europa.

Un esempio lampante è dato dagli orari commerciali, infatti in Germania i negozi chiudono alle sei del pomeriggio ed alla domenica – ed a volte anche al sabato – sono chiusi, quindi questo provvedimento non può esserci stato chiesto dalla Merkel, perché tutt'al più la richiesta dovrebbe essere stata l'opposto.

Quindi si tratta di un problema tutto nostro: ma come risolveremo questo problema? Difficilmente domani mattina cambierà tutto e verrà annullato il decreto Monti, che è già in vigore dal primo dell'anno, anche se è una cosa che noi ci auguriamo e sulla quale stiamo portando avanti una serie di iniziative, tanto che abbiamo aderito addirittura ad una associazione europea, la European Sunday Alliance, che è una associazione la quale raggruppa organizzazioni sindacali ed associazioni religiose, un coacervo di soggetti diversi che condividono l'idea che la Domenica debba essere libera dagli impegni di lavoro, se non sono servizi essenziali.

Dunque io credo che su questo tema – oltre la battaglia sulla costituzionalità o meno della norma – dovremo fare una campagna affinché lo si affronti anche nella contrattazione decentrata. Questo potrà essere un altro esercizio da portare avanti soprattutto nei sistemi di relazioni sindacali locali: anche le associazioni del Terziario, del Commercio e della Cooperazione avranno la necessità di contrattare con noi dei calendari annuali di apertura dei negozi e questo sarà un nostro spazio di manovra.

Se poi la norma viene dichiarata incostituzionale, è meglio, ma, in attesa che ciò accada, occorre cominciare a considerare questa strada, perché io sono tra coloro che sono convinti che, più si legifera e si determina l'organizzazione del lavoro, più si sbaglia, in quanto l'organizzazione del lavoro deve essere discussa attraverso i contratti di lavoro.

Questo è il nostro grande spazio nel quale noi dobbiamo poter lavorare anche in futuro: noi dobbiamo tornare a quei 103 contratti provinciali. Questo è un lavoro grande da fare e, per fare questo lavoro, più che essere convinti noi, che sediamo da questa parte del tavolo, dovete essere convinti voi, che sedete dalla parte opposta e

che negli anni a venire avrete il compito di portarlo a termine. Vi ringrazio dell'attenzione.

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)

Il Segretario ha, come si suol dire, messo le mani nel piatto, perché, da noi sollecitato, non solo ha esplicitato quelli che sono i termini della questione, ma ha riempito di contenuti, di aspetti specifici l'attività contrattuale decentrata ed ha recuperato anche una riflessione importante per noi, per la CISL, ovvero che non si può pensare di affrontare i temi del lavoro attraverso un'ingegneria che si colloca altrove: sui temi del lavoro il rapporto tra chi interviene nel mercato del lavoro – e quindi tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle delle associazioni delle imprese – è fondamentale. La contrattazione certamente tutela, ma anche innova: è in grado di rappresentare, sia per i lavoratori che per le aziende, un valore aggiunto.

Io ricordo quando qualche anno fa si andava a fare il rinnovo degli accordi provinciali in questi settori perché erano delle occasioni nelle quali si discuteva non solo dell'aggiunta salariale, ma ci si confrontava anche su quello che riguardava l'organizzazione del settore all'interno del territorio e quindi quella era davvero un'occasione importante di confronto.

Si tratta dunque di un ritorno al passato con aspetti qualitativi nuovi: a questo FISASCAT e CISL credono molto, per cui giriamo questa sollecitazione al nostro amico Mario Sassi, che è presente spesso ai nostri incontri e che ha in CONFCOMMERCIO una grande responsabilità, la quale riguarda le relazioni industriali, ma riguarda anche gli aspetti della formazione. È dunque importante sentire da lui come CONFCOMMERCIO intende affrontare queste problematiche. La parola dunque a Mario Sassi. Grazie.

MARIO SASSI

**(Responsabile Dipartimento Innovazione
Sociale e Politiche Formative
Confcommercio)**



Partecipo volentieri a questi incontri anche perché non so se considerare un'opportunità o una minaccia la conclusione di Pierangelo Raineri sul fatto che ben 103 province dovrebbero fare la contrattazione decentrata, per cui sono molto interessato a vedere come si sviluppa questa discussione.

CONFCOMMERCIO sta riflettendo sull'evoluzione di questo sistema e devo dire che l'incarico che ho ricevuto io, ovvero di occuparmi del Dipartimento Innovazione Sociale e Politiche Formative, sottende l'idea di cercare di capire come evolve questo settore – all'interno del quale si muovono le dinamiche che coinvolgono anche le organizzazioni sindacali – e soprattutto come posizionare tutto quello che riguarda i modelli contrattuali, il ruolo della bilateralità, il peso che deve avere il welfare contrattuale rispetto ad altre questioni.

Questa riflessione parte dal fatto che noi dobbiamo affrancarci da un modello che ha contaminato anche la contrattazione – per esempio quella del Commercio – che è il modello industriale. In tutto il Terziario esistono situazioni per loro natura simili a quel modello e che potevano mutuarlo: la grande distribuzione è uno di questi, inoltre, uscendo dal comparto del Commercio, le ferrovie piuttosto che le poste, piuttosto che le banche possono in qualche modo ricollegarsi a questo modello.

Ma ora esso è completamente in crisi: è un modello che, quando parla di produttività, tiene conto esclusivamente delle ore lavorate, invece nel Terziario, in molte parti del Terziario, la produttività si crea all'interno di una filiera che va dal produttore al consumatore finale. Dentro questa filiera contano le relazioni positive tra i vari soggetti che

la compongono, ad esempio, il rapporto tra il consumatore ed i fornitori, l'azienda, il manager, i lavoratori crea di per sé un clima positivo e di conseguenza la possibilità per un'impresa di giocare determinate carte.

D'altra parte, se noi vogliamo prendere in considerazione delle grandi imprese industriali, ad esempio la Fiat, scopriamo che la Fiat è un'impresa che fa anche automobili, ma non solo: infatti, se la scomponiamo nelle varie attività che vengono fatte all'interno dell'azienda, vediamo che l'aspetto della produzione è solo uno degli aspetti. Fiat fa automobili, crea sogni pubblicitari, crea manutenzione per le auto, crea assicurazioni: tutta una serie di attività che non possono essere inquadrare in un modello contrattuale, quello tayloristico, che per sua natura è molto rigido.

Se prendete in considerazione un ipermercato, vedete che la qualità di una commessa si valuta dal numero dei pezzi che passa alla cassa, non dal servizio, proprio perché l'ipermercato funziona su quel modello, opera in quel modo, ma in un negozio non può funzionare in quel modo, in un piccolo esercizio commerciale non può funzionare in quel modo.

Ebbene noi quel modello contrattuale lo abbiamo caricato – in una fase che va dagli anni '70 in avanti, quando il problema era quello di distribuire comunque fosse – in qualche modo sul salario. Allora c'era la possibilità di avere più livelli contrattuali e tutto questo non ha creato grandi problemi, perché le singole categorie hanno trovato delle risposte specifiche: pensate solo al part-time, pensate alle formule di flessibilità tipiche del Commercio.

Però poi si è creata una situazione molto strana per cui le aziende, in una sorta di dumping tra di loro, possono scegliere che cosa applicare e questo è un altro grande problema. C'è l'azienda che applica tutto il contratto nazionale e fa la contrattazione aziendale, c'è l'azienda che applica solo il contratto nazionale, c'è l'azienda che applica solo alcuni aspetti del contratto nazionale e poi c'è quella che non applica nemmeno il contratto nazionale: questo significa che ci siamo dati delle forme di flessibilità all'italiana che hanno creato una situazione

che fino ad un certo punto ha retto, ma che non può durare all'infinito.

Se poi noi spostiamo questo ragionamento sul mercato del lavoro – di cui oggi non parliamo, ma che ha problemi analoghi – scopriamo che in Italia non esiste un mercato del lavoro con caratteristiche uniformi, per cui abbiamo territori ove il problema è l'impiegabilità – cioè il mettere una persona in condizione, attraverso dei corsi di formazione, di passare da posto a posto di lavoro – ed altri territori nei quali un altro posto di lavoro disponibile non c'è e nei quali dunque vi è un problema di occupabilità delle persone, non di impiegabilità delle persone.

Questo fatto ci induce a renderci conto che non siamo di fronte ad universi uguali e ci dovrebbe fare riflettere sul fatto che anche un modello rigido nazionale può funzionare in alcuni comparti, in alcuni settori, ma non in altri ed è chiaro che qui si apre il ragionamento che faceva poc'anzi Pierangelo Raineri.

Siamo dunque di fronte ad uno scenario per il quale le aziende sono in grandissima difficoltà; non tutte ovviamente: il Terziario è ancora uno dei pochi settori che può assorbire occupazione. È chiaro che occorre perciò muovere delicatissimi equilibri che vanno dalla modifica del sistema previdenziale all'aggravio dei costi, i quali alla fine da qualche parte vengono in qualche modo scaricati, per cui il contesto è molto importante.

Ma è molto importante anche il ruolo che esercitano le parti – ho apprezzato molto questo riconoscersi reciprocamente – perché ciò presuppone la scelta di un modello di società da cui poi discendono gli strumenti che si possono utilizzare. Se noi ipotizziamo una società di tipo darwiniano, in cui i più forti sopravvivono e gli altri si arrangiano, i modelli contrattuali debbono per forza basarsi su questo fatto: oggi il modello di Federmeccanica è un po' questo, per cui vale il principio "Oggi siamo più forti noi e comandiamo noi, se domani capiterà l'inverso, vedremo come comportarci".

L'altro modello invece presuppone il fatto che una società è più equilibrata se ha al suo interno delle dinamiche che assegnano dei ruoli, assegnano delle funzioni anche ai corpi intermedi, che tuttavia oggi qualcuno nel governo vorrebbe magari smantellare, vedendoli come l'origine di tutti i mali di questo Paese. In realtà non è così, anzi è fondamentale che il modello che si costruisce faccia perno sugli strumenti che – per esempio nel Terziario – sono stati creati, come la bilateralità, il welfare contrattuale ed una sorta di pragmatismo diffuso che c'è soprattutto nelle aziende medio piccole, nelle quali si lavora per trovare le soluzioni, in cui c'è una convinzione comune tra impresa e lavoratori che, se l'azienda va bene, stanno un po' meglio tutti, se invece l'azienda va male, stanno peggio tutti quanti.

Quest'idea di collaborare si esplica attraverso lo strumento della bilateralità, per cui è fondamentale che la bilateralità cresca, si sviluppi, abbia la sua evoluzione anche a livello territoriale.

Ovviamente superando tutti quegli aspetti negativi che la creazione di organismi di quel tipo ha portato e porta inevitabilmente con sé, anche perché non possiamo non sottolineare che, come su altri versanti, anche sulla bilateralità la sensibilità delle diverse organizzazioni sindacali non è stata e non è la stessa né in fase di costruzione né in fase di evoluzione.

È del tutto evidente che, se un'organizzazione sindacale si sgancia o in qualche modo si mette in una situazione non propositiva, l'essenza della bilateralità viene meno. È chiaro poi che occorre lavorare perché la bilateralità risponda non solo ai problemi dei lavoratori, ma anche ai problemi delle imprese, perché altrimenti è una bilateralità che non funziona.

Collegata a questo concetto ci può essere una serie di iniziative, anche innovative, che rispondano a quella esigenza: oggi, per esempio, non possiamo limitare la formazione ad un problema tra azienda e lavoratore, perché nel momento in cui si aumenta l'età pensionabile si crea un problema che deve essere affrontato e gestito per tempo. Infatti è inevitabile che per le aziende sei vecchio quando hai raggiunto una certa età mentre per l'Inps sei ancora troppo

giovane per andare in pensione. Non possiamo fare finta di non vedere il problema e dire che non esiste, che le aziende terranno volentieri commesse di 67 anni, che ci sarà un lavoratore edile di 65 anni che andrà sul cantiere e nessuno avrà niente da ridire!

Solo il confronto a livello locale sui problemi di un certo territorio ci consente – ovviamente all'interno di una regia nazionale – di stabilire quali sono le risposte di quello specifico mercato del lavoro, di quel tipo di occupazione rispetto a quello che c'è da un'altra parte. Altrimenti noi trasformiamo la contrattazione di secondo livello in una caricatura della vecchia contrattazione aziendale, che non funziona perché ora le aziende “non cacciano una lira”: lo dico io, così sgomberiamo il campo da ogni equivoco.

Se il mercato del lavoro in qualche modo dà i tempi dei passaggi da un'impresa all'altra, allora è chiaro che al suo interno si trovano poi le risposte anche alle questioni, come l'articolo 18, che paiono in astratto non risolvibili, ma all'interno di uno schema per cui non si gettano le persone nel vuoto ed allo stesso tempo le imprese possono affrontare il problema che si trovano di fronte. Per cui occorre considerare il ragionamento sulla produttività, che deve essere di tipo nuovo, il ragionamento sulla bilateralità, quello sul welfare, che può essere un altro argomento importante, ed infine il problema, che è già stato sollevato, dell'inquadramento.

Questo diventerà un problema centrale perché è del tutto evidente che non può più funzionare il modello che è stato creato per cui l'inquadramento non è legato al lavoro, ma è legato all'anzianità: io entro in azienda, poi faccio un altro lavoro, poi ne faccio un altro ed alla fine costo il 30% in più di uno di 25 anni che compie le mie stesse mansioni. Se faccio un lavoro che ha un legame con la retribuzione che mi viene data, non c'è nessun problema: è del tutto evidente che l'esperienza e l'anzianità conferiscono una professionalità che va riconosciuta, ma se, per via delle riorganizzazioni continue che ci sono nell'azienda e per la mancanza della leva formativa, alla fine io sono obsoleto rispetto all'attività che svolgo e tuttavia prendo la retribuzione in funzione dell'anzianità, è chiaro che non sono concorrenziale con il

giovane nuovo arrivato e di conseguenza l'azienda fa l'operazione che tutti voi conoscete molto bene. Come affrontare questo problema? Innanzitutto occorre superare un modello già evidente nei nomi: noi abbiamo l'ispettore, la cassiera, eccetera, tutti nomi che nascono dalla funzione e che sottintendono una mancanza di flessibilità.

Uno degli scopi che aveva la contrattazione aziendale negli anni scorsi era che faceva innovazione e poi i contratti nazionali recepivano le novità: più che fare una cosa generale ed omogenea dalle Alpi alle Piramidi, facciamo della sana sperimentazione laddove entrambi siamo in grado di modificare delle cose, magari in modo reversibile, cosicché questo non urti la suscettibilità di nessuno, e sperimentiamo non soltanto la contrattazione sul versante del diritto a farla o meno, ma anche sul versante del contenuto, perché a quel punto, secondo me, potremo riuscire a fare delle cose utili, come sono state fatte quelle del passato, che poi sono diventate patrimonio di tutti i lavoratori. Grazie.

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)

Grazie al dottor Sassi per diverse cose che ci ha detto ed anche perché non è stato reticente ed è intervenuto nel merito. Però io lo ringrazio in particolare per questo riferimento ai frutti a cui la contrattazione in termini innovativi, che si fa al livello di azienda, a livello di territorio, può dare luogo a livello nazionale, a come, partendo dal basso, si può arrivare anche a generalizzare in modo innovativo.

Questo è una cosa davvero importante che storicamente è avvenuta a proposito degli strumenti partecipativi, che nella contrattazione decentrata possono vivere di vita propria: io non ho mai visto una contrattazione decentrata in cui non ci sia il tema economico, però andare in questa direzione, ovvero trattare di bilateralità, formazione, welfare, eccetera, mi sembra importante.

Proseguendo nel dare la parola alle associazioni, inviterei ora a fare il proprio intervento il Dott. Angelo Candido che è il rappresentante di FEDERALBERGHI, un'associazione molto importante dentro il pianeta del Turismo. Grazie.

ANGELO CANDIDO

**(Responsabile Relazioni
Sindacali FEDERALBERGHI)**



Grazie per l'invito reiterato: significa che vi fa piacere vederci ancora una volta. Io vorrei cercare di parlare con voi della nostra comune esperienza di contrattazione di secondo livello, di rispondere alle domande che sono state sollevate dai precedenti interlocutori e di porre anche delle mie domande alla FISASCAT e più in generale al sindacato.

Partiamo con un paio di considerazioni poco sistematiche. Per riallacciarmi a quanto diceva Pierangelo Raineri sulle prospettive economiche dei nostri settori, vorrei ricordare che i dati diramati dalla Banca d'Italia, che sono stati presentati dall'allora governatore Draghi nel corso dell'ultima relazione da lui tenuta nel maggio scorso, dicono che dal 2000 al 2010 l'occupazione nel nostro settore, il settore del Turismo, anzi, più propriamente, negli alberghi e nei pubblici esercizi, è cresciuta del 28%. Se consideriamo che la media nazionale è del 7%, diciamo che è tanto, se invece guardiamo il dato dell'Industria, che è - 7%, ci rendiamo conto che siamo dei fenomeni.

Tutto questo significa che qualche riflessione sul dinamismo dei mercati e del mercato del lavoro deve essere fatta, anche perché nella discussione il dato che ci accomuna tutti è quello relativo alla riforma del mercato del lavoro. Evidentemente esiste la necessità di una riforma del mercato del lavoro: sembra a volte – non esistono

ancora testi che parlano approfonditamente della questione, per cui parliamo tutti un po' per sentito dire in base a ciò che leggiamo sui giornali – che il contatore relativo al dibattito sul mercato del lavoro sia stato fermato al 2007, anzi, altre volte ho la sensazione che sia stato riportato drasticamente indietro di trent'anni, perché si parla di argomenti che hanno una grandissima dignità e che però combaciano poco con la visione che tutti condividiamo di un'economia più dinamica, di un'economia capace di creare posti di lavoro, di un'economia capace di sfruttare i mega trend che vengono dalle economie più sviluppate.

L'altro pezzo della discussione – e poi da ultimo cercherò di riprendere quella che secondo me è una piccola provocazione di Mario Sassi – riguarda la contrattazione di secondo livello nel nostro settore. Rispetto al disegno che Pierangelo Raineri ha fatto, che è reale, ribadisco che il settore del Turismo ha dentro di sé un'eredità di contrattazione di secondo livello.

Era la vigilia della grande unificazione contrattuale il tempo in cui i contratti erano pari al numero delle province, ma anche negli anni in cui la contrattazione si è spostata verso il livello nazionale abbiamo mantenuto quest'eredità di una contrattazione territoriale che rimaneva nel DNA della categoria, perché sostanzialmente il nostro settore è estremamente legato al territorio, alle comunità, ai mercati locali del lavoro. Lo vediamo quando ci accorgiamo che i distretti turistici, se vogliamo usare questa denominazione, sono ambiti nei quali c'è un particolare mercato del lavoro, una particolare abilità, una particolare formazione, dove troviamo la scuola alberghiera particolarmente vocata.

Insomma, c'è una dimensione territoriale del settore e questa dimensione territoriale con gli anni si è venuta saldando con la dinamica, che è andata crescendo nel tempo, derivante dalla riforma della Costituzione del 2001, la quale stabilisce che il Turismo è una competenza regionale e se il Turismo è una competenza regionale, tutte le tematiche afferenti al Turismo è bene che trovino una collocazione anche territoriale.

Lentamente abbiamo intrapreso questo percorso tutti insieme: qualche giorno fa ci siamo visti con diversi di voi, per parlare sempre di contrattazione territoriale, e voi avete capito che quando io mi riferisco alla contrattazione territoriale parlo di associazioni di categoria e parlo di associazioni sindacali come della stessa tipologia di attori. Quindi vi è la necessità di portare il confronto e di far arrivare il contratto più vicino al territorio, al luogo di lavoro, alla comunità, al lavoratore e ovviamente all'impresa.

Però, approcciando questo problema, io vedo abbastanza netta una dinamica sulla quale vi invito a riflettere e ad esporre le vostre considerazioni: vedo come un pendolo nella struttura della contrattazione, un pendolo che oscilla da una dimensione fortemente decentrata, qual era quella che avevamo alla fine degli anni '60 – gli oltre 100 contratti territoriali – ad una forte spinta all'accentramento, sino a quando questa diversificazione viene socialmente percepita come non più tollerabile.

Perciò c'è stata una grande epoca di contratti nazionali in cui i nostri stessi contratti venivano accorpate a quelli più significativi: c'era un contratto degli alberghi, un contratto dei pubblici esercizi, un contratto degli agenti di viaggio e, mettendoli insieme, si dava vita ad un contratto del Turismo. Insomma c'era una forza centripeta che portava ad accorpate i contratti, ma a volte questa situazione poi esplose, ovvero entra in scena una forza centrifuga che riporta i contratti sul territorio.

Quando nel 1994, come ricordava Pierangelo Raineri, in forza dell'accordo Treu sulla riforma degli assetti contrattuali, si è posto anche per il nostro contratto il tema della contrattazione di secondo livello, la risposta che abbiamo dato è stata una risposta assai singolare: abbiamo detto infatti allora che esisteva una contrattazione decentrata, ma che questa contrattazione decentrata era nazionale. Sostanzialmente c'era una camera di compensazione per cui, se la contrattazione non veniva attivata a livello territoriale, ci si vedeva a livello nazionale per decidere come muoversi.

E questa è sostanzialmente l'immagine di come noi abbiamo visto nel 1994 il pericolo che un'ondata generalizzata di contrattazione territoriale potesse farci ricascare nelle dinamiche inflattive, rivendicative, eccetera che in quel periodo erano ancora molto presenti nella nostra memoria.

A distanza di diversi anni, quasi 20, il quadro economico è totalmente cambiato: una persona più formata di me su questi temi potrebbe argomentare sugli effetti di lungo periodo sulla domanda e come questo sistema di incanalamento delle dinamiche retributive lungo il percorso dell'inflazione programmata abbia caratterizzato, abbia determinato il mercato del lavoro, ma è un discorso che riguarda solo parzialmente il nostro incontro di oggi. Quello che invece io vorrei discutere insieme a voi è ciò che è accaduto successivamente, cioè il rinascere, il risorgere di una contrattazione territoriale a partire dai centri che da sempre hanno esercitato una contrattazione territoriale: ad esempio, il bacino di Roma e del Lazio, le grandi aree del Veneto, il bacino termale euganeo, laddove la presenza sindacale e quella associativa sono sempre state molto significative.

Le nuove regole – ha ragione Pierangelo Raineri – hanno eliminato qualche preoccupazione, soprattutto da parte datoriale e – come abbiamo avuto modo di dirvi ancora qualche giorno fa – da parte delle associazioni di categoria e segnatamente di FEDERALBERGHI, per la quale posso parlare, ora le dinamiche della contrattazione di secondo livello non sono viste come uno spauracchio, ma sono viste come una possibilità di accrescere il novero dei servizi e delle opportunità che vengono rese al sistema associativo. O meglio, sia al sistema associativo che al sistema delle imprese: le due cose sono simili ma non sono sempre coincidenti ed in questo senso noi ci siamo mossi.

Per ritornare ad una suggestione che abbiamo visto in precedenza, il nuovo sistema, laddove prevede un premio perequativo, introduce una forte innovazione e, se volete – questa è la prima di una piccola serie di provocazioni – a mio avviso questo fatto introduce un incentivo alla pigrizia sindacale, non solo quella delle organizzazioni

sindacali dei lavoratori, ma anche quella delle organizzazioni sindacali datoriali, perché permette un'erogazione, ancorché piccola, a fronte di un comportamento praticamente inattivo, nel senso che la presentazione della piattaforma – scusatemi l'infelice gioco di parole – mi sembra proprio il minimo sindacale dell'attività sindacale.

Probabilmente, per come è fatto il nostro settore, il protagonismo delle associazioni sindacali e datoriali è ciò che meglio ci può aiutare ad affrontare il tema che il moderatore di questa giornata, Mario Scotti, ci ha proposto all'inizio della giornata e cioè quello di essere innovativi in un panorama che è il panorama contrattuale italiano, il panorama del diritto del lavoro italiano, che probabilmente innovativo o molto innovativo non lo è ora e lo è stato solo in parte anche nel passato.

Ciò significa che laddove ci sono state delle innovazioni contrattuali significative nei nostri contratti, nel nostro modo di gestire il rapporto di lavoro, queste innovazioni in buona parte dei casi sono venute dalla contrattazione territoriale, cioè è stata la contrattazione territoriale che ha posto i temi che poi in un periodo medio - lungo sono stati ripresi dalla contrattazione nazionale. Faccio due esempi tipici del nostro settore: la bilateralità presente a Roma, nel Lazio, nel bacino termale euganeo ha fornito lo spunto per introdurre nel nostro settore gli enti bilaterali ed il sistema della bilateralità e probabilmente anche l'assistenza sanitaria, che sono stati del sistema contrattuale i due elementi di maggiore innovazione rispetto alla tradizionale costruzione dei nostri contratti come li abbiamo avuti negli ultimi periodi di contrattazione.

Per arrivare alle considerazioni finali – e quindi lasciare spazio anche a coloro i quali interverranno dopo di me – vorrei fare la seconda mini provocazione rispetto a quanto dicevo Mario Sassi, che è sempre interessantissimo da seguire. Egli diceva poc'anzi: “Attenzione, perché noi abbiamo creato una forma di pluralismo contrattuale molto all'italiana: il soggetto impresa, il soggetto datoriale in alcuni casi è facoltizzato a scegliere da sé da un menù il tipo di contratto che vuole: o l'integrale applicazione di tutti i contratti che abbiamo sulla terra, oppure solo del contratto nazionale, oppure solo della parte

obbligatoria, oppure di questo, oppure di quello, il che rappresenta sostanzialmente un vulnus nella rappresentanza, un vulnus nella contrattazione, un vulnus nell'applicazione degli istituti contrattuali, una riduzione rispetto alle prerogative della contrattazione". Se questo è vero, come è vero, rappresenta uno dei maggiori crucci delle organizzazioni di rappresentanza datoriale e credo anche sindacale, perché significa esporre il proprio fianco al free - riding, a quelli che suggeriscono un'applicazione non intensiva, non fedele del quadro contrattuale.

Vi è poi un'altra riflessione che secondo me dobbiamo fare, che facciamo quotidianamente con i colleghi di CONFCOMMERCIO e meno frequentemente nei confronti delle altre organizzazioni di categoria e sulla quale mi piacerebbe sentire anche il punto di vista sindacale: il contratto è un vantaggio per il sistema delle imprese? Questa struttura contrattuale è davvero un vantaggio, oppure hanno ragione i detrattori della struttura contrattuale i quali la definiscono semplicemente un costo per le imprese? Le imprese ne ricavano semplicemente dei vincoli?

Di fronte a me ho i pannelli che pubblicizzano FORTE, EST, QUAS e che mi dicono che la parte più innovativa della nostra contrattazione è proprio la parte che maggiormente si presta a questo tipo di considerazioni un po' estemporanee che ho lasciato per ultime, perché è quella parte che non viene adeguatamente valorizzata da noi in quanto probabilmente potrebbe essere la parte più significativamente impattante nella gestione delle imprese. Eppure è la parte più innovativa, meno scontata, la parte rispetto alla quale il free rider si trova ad essere spiazzato nel proprio ragionamento secondo cui il contratto è una palla al piede, come diceva, riproponendo una sua idea, Pierangelo Raineri, il quale afferma che è un convenzionale che noi dobbiamo pagare e da cui dobbiamo poi partire per fare il nostro mestiere.

La contrattazione di secondo livello può essere, rispetto ad un certo tipo di affermazioni che facciamo, una risposta, può davvero riavvicinare il linguaggio delle imprese, delle comunità, dei territori al

linguaggio contrattuale. Noi non avremo più il contratto che arriva da Roma, ma ne avremo uno che viene calato, vissuto nella realtà territoriale e risponde alle necessità di un inquadramento più simile a quello effettivamente praticato sul territorio o in azienda, alle necessità di un mercato del lavoro più simile a quello che viene praticato nel territorio.

Riusciremo noi a dare questa risposta? Lo ignoro, nel senso che c'è chi è ottimista, e c'è chi lo è meno: certo deve essere comune lo sforzo delle nostre componenti associative che per un lungo periodo si sono disabitate al dialogo sociale sul territorio, o meglio, si vedevano quotidianamente, magari avevano anche dei luoghi deputati all'interscambio, come la commissione paritetica, si incontravano, parlavano dei rapporti di lavoro, però non praticavano la contrattazione vera e propria.

Per cui bisogna probabilmente rieducare, rifamiliarizzare le persone da una parte e dall'altra al dialogo, il che non necessariamente porterà ad una contrattazione in tutte le attuali 110 province italiane, ma sicuramente porterà a cogliere, laddove ci sono, delle opportunità e delle occasioni che sono rilevanti per la gestione del nostro settore, porterà quindi a fornire risposte alle imprese, ai lavoratori ed a cercare di convertire le opportunità di crescita economica e lavorativa che questo settore come gli altri settori del Terziario di mercato dà, in modo da contribuire al risollevarsi delle nostre sorti comuni. Grazie.

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)

Un ringraziamento anche al Dott. Candido il quale ha posto una serie di interrogativi, ma la cui fiducia rispetto al livello territoriale è sostanzialmente evidente. Egli ci ha lanciato un poco una sfida ed a noi le sfide piacciono: ci dice di non essere troppo pigri e noi ce la metteremo tutta per cercare di non essere pigri nell'esercizio della nostra funzione.

Io adesso darei la parola al professor Tiraboschi che non ha bisogno di presentazione e che è spesso con noi, cosa di cui lo ringraziamo vivamente. Io credo che alcune cose che sono state dette possano sollecitare da parte sua un contributo utile soprattutto su due versanti: innanzitutto perché si è entrati nel merito del mercato del lavoro di settori così particolari: non parliamo sempre e solo di Fiat, parliamo di quel che capita tutti i giorni in settori che, come diceva Pierangelo Raineri, danno lavoro a tante persone. E poi c'è il filone della contrattazione decentrata che è una nuova contrattazione e che io vedo come un veicolo, uno strumento per favorire la partecipazione. La parola dunque a Michele Tiraboschi.

MICHELE TIRABOSCHI

(Professore di Diritto del Lavoro all'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia)



Il tema, come abbiamo visto, è complesso ed articolato. Diamo per scontati – come diceva prima a Mario Scotti – alcuni dati senza ricostruire il complesso quadro giuridico: quando io parlo con i giovani, ritengo importante portare un po' della mia esperienza e su questa esperienza costruire un ragionamento semplice. La mia esperienza vuole avvicinarsi alla vostra esperienza, all'esperienza della CISL, a come la CISL vede il livello di contrattazione collettiva decentrata.

Oltre a quelle che Scotti mi ha ricordato, ci sono due sollecitazioni forti su cui occorre fare una riflessione: innanzitutto contrattare è esercitare la propria funzione, contrattare significa fare regole pattizie in una logica sussidiaria, far fare un passo indietro o da parte alla legge. E questa è un'altra considerazione di Pierangelo Raineri il quale diceva che nelle materie del lavoro – attenzione che questa è la filosofia della CISL, di cui rappresenta la storia e di cui occorre capire se rappresenta

anche il futuro – il legislatore è bene che faccia un passo indietro perché il protagonismo spetta alle parti sociali.

Non è qui il caso di spendere tempo per illustrare i vantaggi di una contrattazione decentrata, sul fatto che nel vostro settore una contrattazione decentrata è l'unica risposta plausibile rispetto ad un centralismo regolatorio, che riflette un modello standardizzato e quindi industrialista del lavoro.

Io posso portare l'esperienza di chi dice che c'è un soggetto, c'è un interlocutore, c'è una sede – che è quella legislativa – la quale cerca di sviluppare, sostenere, promuovere il secondo livello. Quindi, se c'è un dialogo fra le parti sociali che vuole essere protagonista, che vuole meno leggi e più contrattazione, che vuole esercitare la propria funzione, alcune leggi esistono e però, per l'esperienza che io porto – ed è un'esperienza abbastanza lontana nel tempo, perché io ho iniziato a collaborare con il Ministero del Lavoro intorno al '95-'96 – è che, rispetto a questa richiesta di protagonismo, che si esplica nel dire “lo faccio sindacato ed esercito la mia funzione contrattando”, non tutte le opportunità del quadro giuridico istituzionale sono state accolte.

Io ve ne indico pochissime che però penso siano le basi giuridico - istituzionali decisive per esplicitare il protagonismo che voi chiedete, perché altrimenti Pierangelo Raineri tornerà a dire nel prossimo incontro che dal '93 si erano aperti spazi per il secondo livello e che però alla fine non si è fatto nulla, anzi quel poco che c'era è stato via via sgretolato.

Indico prima un profilo istituzionale e poi un profilo giuridico, su cui vedo che non c'è riflessione. Se io immagino una contrattazione decentrata, immagino che la contrattazione venga sviluppata nel mercato del lavoro: ora io vi segnalo che è da un po' di tempo che il legislatore – la legge Biagi in particolare – ha creato un modello di organizzazione e disciplina non del mercato del lavoro, ma, come diceva Sassi, dei mercati del lavoro, cioè il legislatore in questo ambito riconosce un pluralismo, riconosce una sussidiarietà, riconosce una prossimità.

Come si fa a fare contrattazione decentrata se non è stato ancora sviluppato tutto il secondo capitolo della legge Biagi che creava un modello di organizzazione del mercato del lavoro affidato alle parti sociali, affidato a meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, a meccanismi di conciliazione, a meccanismi di certificazione, alla costruzione di percorsi formativi dell'apprendistato?

Infatti, se io voglio contrattare e voglio contrattare in via acquisitiva e non solo andare a risicare le ultime risorse economiche che ho, devo poterlo fare in un contesto di relazioni istituzionali e poi anche normative che agevola il mio tentativo, altrimenti nel territorio c'è il vuoto. Considerate l'apprendistato, strumento decisivo e importantissimo che dovrebbe individuare un'alleanza tra lavoratori e imprese, tra sindacato e imprese, perché è uno strumento che teoricamente è perfetto per tutti, perché dà un lavoro di qualità, dà contenuti formativi e, dando formazione, dà produttività all'azienda: perché non è decollato?

Perché questo modello nella legge Biagi era costruito sul decentramento contrattuale, su intese a livello regionale per implementare e costruire il quadro normativo e poi su organismi ed istituzioni ed anche enti bilaterali che prendessero in carico l'impianto normativo facendolo camminare. Questo non è successo, non perché le leggi non ci fossero, perché le leggi fossero cattive o per altri motivi, ma perché non c'erano soggetti e contesti istituzionali in grado di portare avanti questo percorso.

Questo lo dico con una particolare preoccupazione perché non solo non è stato attuato il progetto di Biagi, non è stato realizzato il modello che affida alle associazioni sindacali e datoriali l'incontro della domanda e offerta di lavoro, il governo dei territori, l'interlocuzione con le scuole, eccetera, ma vi segnalo che, accanto ai provvedimenti legislativi recenti che vi preoccupano, come le liberalizzazioni, io sento che c'è un provvedimento volto ad abolire le province, quindi rivolto ad abolire il perno su cui si era costruito quel modello di mercato del lavoro.

Quindi c'è anche il rischio di una regionalizzazione del mercato del lavoro: se spariscono le province è chiaro che tutte le competenze del mercato del lavoro che oggi sono a livello provinciale – si vedano i centri per l'impiego – quindi tutta la costruzione delle transizioni occupazionali, il mercato, gli ammortizzatori ed altro, non possono che essere riassorbite dal livello superiore, che è appunto quello regionale. Siamo attrezzati a questo?

Se io voglio sviluppare un positivo e virtuoso modello contrattuale, i soggetti che stanno nel territorio in rappresentanza del settore sindacale devono avere un contesto di riferimento, ma se questo contesto non c'è, perché io non implemento le norme, come realizzo le opportunità che le norme mi offrono? È chiaro che la contrattazione collettiva alla fine non produce dai risultati.

Questo è il primo elemento di riflessione, il quale peraltro trova conferma anche nel fatto che noi spesso chiamiamo la contrattazione collettiva decentrata “contrattazione di secondo livello”, il che vuol dire che c'è un primo livello, che è quello importante, e poi, in via marginale, c'è un secondo livello. Io credo che non abbiamo implementato questo disegno di regolazione del mercato del lavoro proprio perché lo abbiamo considerato secondario, ma nel considerarlo secondario, noi confermiamo un centralismo regolatorio che a quel punto può andar bene alla Confindustria, alla grande industria, ma sicuramente non è in linea con il Terziario, non è in linea con il mondo che è cambiato.

Questo rivela a livello istituzionale la falla di un modello che non c'è, ma se io non ho un modello di organizzazione dei vari mercati del lavoro, come faccio a fare una contrattazione territoriale seria, di un certo tipo, come faccio a mettere la singola azienda con le sue regole interne ed il suo mercato interno a contatto con i mercati esterni del lavoro? Nella realtà ora non c'è nulla: ci sono operatori privati che fanno il business, agenzie private che agiscono localmente, non c'è invece un presidio delle parti sociali. Certo, c'è il sistema bilaterale, il quale però non ha esercitato fino in fondo molte delle funzioni che ad esso erano state assegnate.

Qui io vedo dei bellissimi cartelloni che ci segnalano la variegata tipologia contrattuale che il nostro legislatore ci offre, ma ci siamo dimenticati che gli enti bilaterali sul territorio, in base alla legge Biagi, potevano benissimo da soli avviare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, che è un incontro intelligente, se lo fanno le parti sociali, non è come mandare un curriculum ad un'azienda che lo guarda distrattamente, è un incontro fatto di competenze, formazione, dialogo con le scuole, analisi di fabbisogni professionali che si possono valutare sul territorio. E questo lo fa la contrattazione collettiva, che crea il percorso virtuoso. E poi c'era la certificazione ed anche questo è un istituto che non è stato utilizzato: certo il contratto poi alla fine l'ha ripresa, come ha ripreso l'arbitrato, ha ripreso la conciliazione, ma tutto un po' a livello teorico.

Il secondo elemento su cui occorre interagire con la franchezza che da sempre ci contraddistingue nella nostra dialettica, nella nostra onestà è che non c'era solo questo modello di riferimento, ma che il legislatore, prima ancora della riforma del 2009, aveva cercato di sostenere una contrattazione di prossimità, un secondo livello contrattuale.

Io segnalo due punti che ci portano a chiedere alle parti sociali: “Ma veramente voi volete contrattare, veramente ci sono le condizioni per contrattare, per esercitare un protagonismo e chiedere al legislatore di rimanere da parte?”, oppure fanno bene il Ministro Fornero ed il Presidente del Consiglio Monti a dire: “La stagione vecchia del sindacato, con un ruolo centrale di concertazione, è finita perché ora noi decidiamo in via unilaterale, considerato che il sindacato ha dimostrato che non sa fare nulla!”

Ieri sui giornali si mettevano un po' in mora le parti sociali dicendo che in esse non c'è nulla di innovazione, di modernizzazione, c'è solo potere di interdizione, potere di veto. È vero oppure no? Io non lo so, ma vi ricordo due cose: innanzitutto il provvedimento del 2008 sulla detassazione del salario variabile che in realtà ha creato – non ce lo dimentichiamo – 103 piattaforme provinciali, perché in tutte le province le imprese, le professioni, il Commercio, la FIPE,

FEDERALBERGHI, insomma tutti hanno fatto una piattaforma sulla contrattazione di secondo livello con l'incentivo economico. La legge è intervenuta dicendo: "Io ti lascio fare, anzi ti do un incentivo economico con le poche risorse pubbliche che ho, per creare maggiore produttività", ma, se noi andiamo a leggere questi contratti collettivi, noi non troviamo nulla che vada in questa direzione, se non un rinvio-fotocopia ad istituti e regole già concordate e decise a livello nazionale.

Quindi torno a quello che diceva Sassi: "Contrattiamo, ma se c'è uno scambio", però in questa occasione lo scambio non c'è stato. Lo sto dicendo da osservatore esterno che guarda i fatti, non do un giudizio di valore; mi rendo anche conto benissimo di quanto sia difficile contrattare e, in chiave di opportunità, dico che, quanto meno, avete fatto di nuovo 103 piattaforme, da dove poter partire per costruire in futuro qualcosa di diverso.

Però ci siamo dimenticati che dal 2008 al 2010, preso atto dell'accordo del 2009, dei nuovi assetti e dello spostamento sul livello decentrato, il legislatore ha detto che andrà a detassare non più qualunque erogazione del datore di lavoro, comprese quelle unilaterali, ma solo quelle che vengono fatte attraverso accordi territoriali o aziendali ed è andato poi ulteriormente a specificare che saranno quelle pattuite dai soggetti sindacali che siano comparativamente più rappresentativi.

È un assist significativo, una tecnica legislativa importante, la classica tecnica dell'incentivo per cui, visto che non si può obbligare a fare contrattazione, non si può venire a spiegare ad uno per uno, porta a porta, quanto sia importante contrattare e farlo a livello territoriale a livello aziendale, si mettono in gioco delle risorse. Ma così abbiamo bruciato delle quantità rilevanti delle poche risorse pubbliche esistenti in una stagione di crisi – quella era l'unica risorsa per la crescita accanto alle risorse per gli ammortizzatori – senza creare maggiore produttività, senza creare scambi virtuosi.

Questo porta poi ad un secondo provvedimento, che ci fa riflettere su come noi sviluppiamo spesso il rapporto fra legge e contrattazione

collettiva: mi riferisco al secondo tentativo di incentivare il secondo livello, non più attraverso l'incentivo economico, ma attraverso l'incentivo normativo.

Io sono molto contento che oggi ci sia un grande consenso sul tema degli inquadramenti, della classificazione, che sia previsto, sebbene ancora sulla carta, nel contratto collettivo del Commercio e del Terziario, che, se si vuole contrattare sulla produttività, occorre rivedere il sistema di classificazione ed inquadramento, perché è lì che io misuro il valore della prestazione, che non può essere standardizzato, ma deve essere articolato in base al mestiere, alle competenze trasversali che ci sono.

Questa innovazione sarebbe oggi tranquillamente possibile, ma non viene fatta perché sussiste quel famoso divieto di legge che impedisce ogni cambiamento delle mansioni in peggio o non in maniera equivalente, perché in tal caso il patto è nullo, come dice la legge. Oggi noi abbiamo una tecnica legislativa che invece lo consentirebbe ed è il famoso articolo 8 della manovra di agosto, del decreto 13 agosto 2011, n. 138, che è passato ormai nel silenzio, nell'oblio, ma che, quando venne approvato, come nella favola di Esopo, portò tutti a gridare "Al lupo, al lupo!" e siccome allora tutti hanno gridato "Al lupo, al lupo!", poi non si è fatto nulla.

L'articolo 8 in realtà concedeva spazio ed opportunità per contrattare, ma, venendo meno l'articolo 8, è rimasto in piedi l'articolo 18, non tanto quanto normativa sui licenziamenti e sulle conseguenze relative, quanto come lezione che si vuole dare al sindacato, al quale in pratica è stato detto: "Siccome tu non innovi, ti do una lezione: ti metto all'angolo", infatti l'articolo 18 non crea maggior occupazione, come ben sappiamo e come testimoniano i confronti internazionali comparati. È dunque chiaramente un segnale di svolta che si vuole dare, per dire che è finita una stagione in cui il sindacato ha avuto un ruolo di protagonismo, perché al sindacato non solo era stato dato potere di concertazione, di divieto, di interdizione, ma perché al sindacato, da una stagione lunghissima a questa parte, erano stati devoluti, delegati via via tantissimi compiti.

Guardiamo il tema della produttività, il tema degli orari di lavoro: la legge prevede una miriade di rinvii a contratti collettivi genericamente intesi, quindi anche a livello aziendale, ma questi sono stati ingessati da una contrattazione collettiva nazionale rigida che non sa interpretare caso per caso, territorio per territorio quanto è opportuno discostarsi dallo standard legislativo nazionale.

Questa è la riflessione sul secondo elemento: non ha funzionato l'incentivo economico, ma non ha funzionato neanche l'incentivo normativo, che era questo articolo 8 – su cui ci sono stati vari confronti, varie riflessioni – il quale in realtà voleva sviluppare, io credo, una logica rispettosa delle relazioni industriali, per arrivare ad attuare quelle che, in maniera un po' orgogliosa, si definiscono relazioni industriali “libere e responsabili”.

Responsabili, nel senso che, di fronte ad una richiesta di cambiare il quadro delle regole, il legislatore ha due strade: o lo fa lui, perché considera che le parti non lo fanno, in quanto non lo sanno fare, oppure affida alle parti il compito di farlo in funzione del comma 1 dell'articolo 8 che pone obiettivi ben precisi di crescita, sviluppo e contrasto alla disoccupazione. Sia Sassi che Scotti mi ricordano la logica partecipativa: ebbene, l'articolo 8 comma 1 prevede gli accordi e le intese partecipative, tutte peraltro detassabili.

Qualcuno la può considerare una norma pericolosissima che va a destrutturare il mercato del lavoro: può essere, dipende da come viene usata; il non volerla usare però vuol dire non credere in un sistema libero e responsabile in cui si sa usare in maniera adeguata – visto che è affidata unicamente ai sindacati comparativamente più rappresentativi – questa funzione.

Ma lo stesso, come dicevo prima, vale per il sistema di classificazione e inquadramento, vale per il precariato, vale per le tipologie flessibili, per il lavoro a progetto, per il lavoro interinale, per gli appalti: tutti temi su cui si giocano delle battaglie spesso perse in sede sindacale, perché poi l'impresa risolve il problema decentrando, appaltando e così via, mentre queste vicende dovrebbero essere invece governate attraverso la contrattazione collettiva.

Rispetto al mio angolo di esperienza ed osservazione, che cos'ha fatto dunque il legislatore negli ultimi 15 anni per accompagnare il decentramento contrattuale a sostegno di un protagonismo delle parti sociali? Ha creato tecniche di incentivo economico e normativo che oggettivamente non hanno funzionato, e ciò è accaduto per vari motivi: sappiamo che il sindacato non è uno solo, ma ci sono vari sindacati, che non tutti i sindacati colgono questa opportunità, questa prospettiva.

Consideriamo un tema che mi sta molto a cuore, quello degli enti bilaterali: basterebbe leggere l'accordo dei metalmeccanici o dell'Artigianato per scoprire che, per avere al tavolo anche la Fiom, occorre scrivere che comunque l'accordo non può essere sostitutivo di logiche universalistiche previste dalla legge dello Stato e questo di nuovo fa emergere l'idea del contratto unico, del centralismo predatorio, del sussidio unico, del centralismo regolatorio che frustra la ricchezza, le dinamiche, il protagonismo delle parti sociali.

Io mi ricordo quando venivo qui 10 anni fa, quando parlavamo della legge Biagi che la Cisl aveva adottato come sua bandiera. Era un progetto di riforma, come si diceva allora, ma era un'etichetta in cui stava dentro di tutto. Mi ricordo le discussioni col professor Napoli il quale diceva che lo Statuto dei Lavori è una nebulosa che occorre riempire di contenuti. Ma almeno quello è un disegno organico, cosa che oggi io vedo mancare, perché, di fronte alla tendenza unidirezionale di un governo che vuole intervenire a qualunque costo, in qualunque caso, non sta emergendo un modello alternativo che le parti stesse ritengano condivisibile.

Vi ricordo che lo Statuto dei Lavori era basato su questo principio: fatto salvo un nucleo fondamentale di diritti costituzionali e comunitari inderogabili, intangibili, tutto il resto è affidato alla contrattazione collettiva. E l'articolo 8, non tanto nell'ottica, come poi è avvenuto con le modifiche in sede parlamentare, di introdurre delle deroghe in peggio per togliere tutele, parlava di intese modificative, come ne parla l'accordo del 2009 e come ne parlano il contratto collettivo del Commercio e quello del Turismo, intese modificative che sono

finalizzate a creare assetti di regole su misura, il che non vuol dire meglio o peggio, vuol dire quello che serve a quel territorio, quello che serve a quelle aziende.

Io e Sassi ci siamo scambiati una battuta, chiedendoci se sia ancora valida la bandiera della CISL la quale sostiene che il contratto è la sua legge, afferma il protagonismo della contrattazione e quindi che meno il legislatore interviene, meglio è, perché meno danni fa. Io credo che sia ancora così, ma può essere così solo se il protagonismo viene accolto, viene praticato, viene realizzato.

Se dal '93 ad oggi la contrattazione non si è sviluppata con tutti i rinvii – non solo quelli forse un po' troppo ingombranti come l'articolo 8 della manovra estiva – che fanno le norme di legge (la legge sugli orari di lavoro, la legge Biagi, la legge sull'apprendistato) al secondo livello, al livello territoriale, al livello aziendale, per sviluppare istituti anche così ragionevolmente importanti su cui c'è ampia condivisione, vuol dire che forse qualcosa non va e ciò ci riporta all'ultima considerazione, che è un po' il senso di un corso di formazione: da un lato l'interlocuzione tra sindacato e parte datoriale dovrebbe riuscire a far emergere un progetto forte, una visione che manca, e dall'altro però la risposta ultima non sta nei protocolli, nelle leggi, nei convegni, sta in voi: la vera innovazione che qui si chiede al livello decentrato, la vera partecipazione, quindi la capacità di costruire assieme, è nella testa delle persone, non altrove.

Io mi ricordo un testo del professor Marco Biagi il quale di fronte al primo livello, al secondo, al terzo, ha scritto – e penso che sia una profezia che si verificherà, come il caso Fiat dimostra, probabilmente in senso negativo, ma lo dimostra – che in futuro, come dice l'esperienza internazionale, esisterà un unico livello alternativo, magari con delle clausole d'uscita, per cui ci sarà il livello nazionale da cui si potrà derogare per le materie che sono teoricamente previste. I vostri contratti collettivi danno un po' quell'idea, che è un'idea di semplificazione, di non sovrapposizione e di valorizzazione in via sussidiaria del livello che è più prossimo, più vicino, più capace di rispondere alle esigenze locali.

Quindi io sono molto contento di questo tipo di incontri perché è comunque nella testa dei giovani quadri – giovani di testa e non a livello anagrafico – che passa l'innovazione, poi il contesto legislativo, il livello economico, la struttura contrattuale aiutano, ma qui è richiesta responsabilità, coraggio, voglia di innovare e questo lo può fare il protagonismo che si trova sul territorio, non quello che si scrive nei libri e nei testi di legge.

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)

Grazie a Michele Tiraboschi anche perché – lo abbiamo notato tutti – il suo intervento non è stato assolutamente di maniera, ma è stato proprio di stimolo nei nostri confronti e per alcuni aspetti anche un po' impietoso, ma noi abbiamo bisogno che qualcuno ci faccia tornare ad alcune coerenze: se c'è un'organizzazione che punta fortemente sull'aspetto contrattuale, come ben sappiamo, questa è la CISL. D'altronde siamo qui a ragionare del nuovo modello, del decentramento contrattuale perché la CISL ha lavorato affinché quell'accordo, quel nuovo sistema arrivasse a compimento, mentre altri sono arrivati alle stesse conclusioni un po' più tardi, magari tirati per la giacca.

Continuiamo con i nostri interlocutori e diamo ora la parola a Franco Barsali, Responsabile Settore Lavoro e Formazione ANCC.

FRANCO BARSALI

(Responsabile Settore Lavoro e Formazione ANCC)



Intanto ringrazio anch'io ancora una volta il Centro Studi CISL di Firenze per l'invito che ha rivolto a noi della ANCC COOP ed anche ai nostri amici e colleghi di CONFCOOPERATIVE per dire la nostra e per esporre

un po' quella che è la situazione nella quale noi ci troviamo in merito appunto a quello che è il tema proposto, ovvero l'importanza della contrattazione decentrata e come questa si è sviluppata e si svilupperà.

Io vorrei rispondere in maniera puntuale, se riesco, alle due domande centrali che ci aveva posto all'inizio il moderatore e che io ho riassunto così: come si attrezzano i nostri interlocutori – cioè noi – per governare questa fase di confronto nella realizzazione dei nuovi accordi decentrati? Come la nuova contrattazione può cogliere gli aspetti di qualità nuova della contrattazione?

Per rispondere a queste domande mi corre l'obbligo di descrivere qual è il nostro assetto contrattuale: noi abbiamo una contrattazione nazionale, che è quella della distribuzione cooperativa, la quale origina l'unico contratto valido per tutte le imprese cooperative, sia quelle aderenti a LEGA COOP che quelle aderenti a CONFCOOPERATIVE, e poi abbiamo una contrattazione che è per le imprese della distribuzione cooperativa che sono iscritte alla ANCC COOP, quindi le cooperative di consumatori nostre, ed è una contrattazione esclusivamente aziendale. Per quanto riguarda poi il settore della CONFCOOPERATIVE, della realtà specifica delle due province di Trento e Bolzano, lì è possibile, come poi dirà meglio il mio collega, anche una contrattazione decentrata di tipo provinciale e quindi c'è obiettivamente una varietà di strumenti contrattuali da utilizzare.

La prima domanda che ci si pone è: perché, nel momento in cui tutti parlano giustamente di territorio, di necessità di essere vicini alle problematiche del territorio – e quindi un ambito che non è solo quello aziendale, ma anche quello interaziendale di un territorio specifico – nella cooperazione di consumatori c'è solo una contrattazione di tipo aziendale? La risposta è molto semplice: perché noi di fatto nella nostra realtà, nella struttura delle nostre imprese abbiamo una contrattazione aziendale pressoché ovunque ed abbiamo una contrattazione aziendale che è storica e ricchissima a livello delle grandi imprese. A questo proposito ricordo che noi abbiamo 9 grandi

imprese che arrivano anche quasi a 10.000 dipendenti e poi abbiamo un numero importante di medie e piccole imprese, considerando che per noi una media impresa è quella che ha intorno a 600-700 dipendenti, cioè che non è poi di per sé tanto “media”.

Questa è la nostra storia, la nostra realtà: da noi questa praticabilità della contrattazione di secondo livello è oggettiva, tant'è che, quando nelle tre piattaforme che ci sono stata presentate per il rinnovo del contratto nazionale, noi abbiamo visto l'inserimento dell'elemento economico di garanzia, abbiamo immediatamente pensato che questo elemento economico di garanzia – che era peraltro già stato inserito nel contratto del Terziario del 2011 – per noi non avrebbe costituito un problema ed infatti lo abbiamo accolto senza nessuna difficoltà. Ma questo ci era possibile perché sapevamo che c'era una condizione contrattuale oggettiva che già predisponesse verso questa misura, che già accoglieva questo tipo di richiesta.

Non voglio dare l'idea che il nostro sia un mondo paradisiaco: anche da noi le imprese minori hanno le loro problematiche, per cui si dovranno anche utilizzare gli strumenti che il nuovo contratto di lavoro ha dato, però da qui si partirà.

Ma se si parte da qui, bisogna ora considerare un altro argomento che è collegato a questo: noi abbiamo rinnovato il 22 dicembre 2011, dopo molti mesi di distanza da quello del Terziario, che è il nostro contratto di riferimento, il nostro contratto nazionale. Se sono passati tanti mesi, cosa che non era mai accaduta nella storia delle relazioni sindacali nostre, vuol dire che c'era qualche problema ed il problema era che noi avevamo l'obiettivo – che avevamo dichiarato fin da subito – di fare tutto il possibile, ma non l'impossibile, per giungere ad un accordo unitario, diversamente da ciò che è accaduto nel contratto del Terziario.

Quando dico “l'impossibile”, vuol dire che anche per noi quest'ipotesi fin dall'inizio è stata una possibilità che abbiamo messo in conto, perché le difficoltà a cui noi dovevamo fare fronte in questo rinnovo contrattuale erano tali che non potevamo permetterci di fare a

nessuna organizzazione sindacale uno sconto su quelli che erano per noi gli obiettivi centrali del negoziato. Ci siamo riusciti dunque con grande difficoltà ed ora l'ipotesi di accordo è in fase di approvazione da parte delle organizzazioni sindacali: contiamo che questo avvenga presto e che quindi tra poche settimane si possa poi fare la trasformazione in accordo definitivo.

Come ci attrezziamo per affrontare questa fase di nuove contrattazioni che seguono a questo rinnovo contrattuale? Noi ci attrezziamo con l'intenzione di attuare in maniera approfondita le novità che il contratto ci ha consegnato. E qui vengo ad una delle questioni di fondo del nostro sistema contrattuale italiano: noi abbiamo la necessità assoluta che il contratto nazionale subisca una profonda modificazione nella sua struttura interna e nelle modalità di esplicazione delle sue potenzialità.

Noi abbiamo infatti dei contratti nazionali del Terziario e della Distribuzione Cooperativa che sono oggettivamente obsoleti, che sono, a mio giudizio, eccessivamente deterministici, eccessivamente penetranti, eccessivamente obbligatori in alcune parti, per cui la contrattazione di secondo livello soffre ad esplicarsi in maniera puntuale. Non è pensabile che una grande azienda – ma anche una media azienda – abbia un contratto nazionale fatto così, che si è determinato storicamente e che solo ultimamente risente dei processi di semplificazione molto parziali che il contratto ha concesso, e contemporaneamente abbia una contrattazione di secondo livello altrettanto penetrante, altrettanto pervasiva, perché le due cose non si possono sommare, altrimenti si rischia di andare davvero ad una forma di ingessatura e soprattutto di scarico sulle imprese di oneri che sono impropri e che non è possibile sostenere.

Sarebbe molto importante che si andasse davvero a fare sul primo livello un'opera di semplificazione e di spogliamento del contratto nazionale di alcuni aspetti che sono francamente obsoleti e tra cui vi è certamente il tema dell'inquadramento, che veniva citato dal nostro collega del Terziario. È giusto dire che sull'inquadramento si deve fare molto di più a livello aziendale, però allora decidiamo che cosa deve

rimanere nel contratto nazionale: lo cancelliamo completamente? Facciamolo! Però prendiamo una decisione, perché così non va bene: anche su questo c'è la necessità di un intervento nella prossima contrattazione collettiva.

I contratti nazionali dovrebbero avere anche nei nostri settori la stessa valenza sugli istituti fondamentali. Noi abbiamo protratto così nel tempo il nostro rinnovo del contratto nazionale perché avevamo da superare come minimo un ostacolo fondamentale: siamo partiti con un regime di orario di lavoro di 40 ore, che è quello del Terziario, che per noi è invece di 38. Due regimi di orario diversi, con tutto ciò che questo significa in termini di costi, non sono gestibili: anche qui abbiamo dovuto fare uno sforzo sovrumano per arrivare ad una definizione dell'orario di lavoro che, per le cooperative di grandi dimensioni, è arrivato ad un certo risultato, quello dell'acquisizione delle 40 ore per i nuovi assunti, mentre per le cooperative di dimensioni inferiori, che hanno da salvaguardare la loro sopravvivenza, perché di questo si tratta, avevamo veramente posto il problema in maniera ancora più drastica e siamo arrivati alla parificazione dell'orario, da 38 a 40 ore, che è lo stesso orario presente nel Terziario da sempre.

Se vogliamo che il contratto nazionale in questo comparto ci sia, bisogna che non sia tale da creare un dumping vero, come c'era prima, cosa che ha fatto sì che alcune cooperative aderenti a CONFCOOPERATIVE abbiano scelto il contratto del Terziario perché c'era questo problema. Lo ha fatto, ad esempio, CONAD, per superare le condizioni di svantaggio inaccettabili che sussistevano: noi abbiamo voluto mantenere il nostro contratto, ma abbiamo dovuto far fronte a questo tipo di cose.

C'è dunque una manutenzione forte da fare anche nella contrattazione nazionale futura: noi abbiamo raggiunto degli obiettivi parziali, come era necessario, come era possibile, non potevamo certo distruggere tutto, ma dovevamo costruire e quindi ci siamo ovviamente accontentati di ciò che si è ottenuto con la disponibilità piena ed in maniera unitaria delle tre organizzazioni sindacali.

Siamo intervenuti quindi sulla distribuzione dell'orario di lavoro e lo faremo anche nella contrattazione di secondo livello: l'aver fatto il rinnovo di un contratto nazionale in questo modo ha aperto le porte ad un dispiegarsi vero della contrattazione di secondo livello nelle grandi, nelle medie e nelle piccole imprese. Infatti immediatamente dopo in alcune nostre grandi imprese nazionali è ripartita la contrattazione che era bloccata, perché non si faceva il contratto nazionale e quindi le regole non erano note.

Aver fatto il contratto nazionale facilita dunque la contrattazione di secondo livello: siamo intervenuti sull'orario, ma c'è stata anche tutta una serie di capitoli con i quali abbiamo introdotto, per così dire, dei semi che potranno far crescere delle piante. Uno di questi è, per esempio, il part-time. A me piace citarlo: noi abbiamo introdotto nel nostro rinnovo contrattuale una forma di sperimentazione del part-time a 30 ore, ma la realizzazione di tutto questo si farà a partire da progetti che saranno definiti in seguito ad un confronto a livello aziendale.

Quindi siamo intervenuti su un istituto fondamentale, perché non si può pensare di continuare a chiedere l'incremento dell'orario minimo del part-time, ritenendo di fare così l'interesse generale, in quanto l'incremento dell'orario minimo del part-time – nel quale registriamo ancora un piccolo dumping, perché anche qui abbiamo 2 ore di differenza rispetto al Terziario, considerato che noi abbiamo 20 ore, mentre il contratto del Terziario ne ha 18 – non si può aumentare indefinitamente perché i costi, come diceva giustamente Sassi, diventano insostenibili.

Altra cosa è quella di dire: "Diamo un indirizzo, poniamo un obiettivo, lasciamo alla contrattazione di secondo livello il compito di trovare gli equilibri giusti con l'incremento della produttività da un lato, ma anche con l'incremento dei benefici dal punto di vista della retribuzione individuale del part-time stesso dall'altra", così abbiamo fatto ed io credo che queste siano modalità che fanno bene al settore.

Un'altra cosa che darà risultati molto positivi è quella che veniva or ora citata dal professor Tiraboschi, ovvero la possibilità di modificare il contratto nazionale: noi non abbiamo l'accordo interconfederale, come ha fatto l'Industria nel giugno 2011, e mi chiedo perché questo accordo interconfederale, che mi pare un passo in avanti importante fatto dall'Industria, non trova una duplicazione anche in altri comparti fondamentali, come quello del Terziario. Certo, occorrerebbe modificarlo, ma mi parrebbe giusto estendere questo accordo interconfederale anche agli altri settori: noi abbiamo dovuto utilizzare un marchingegno, se abbiamo voluto introdurre la possibilità della modificabilità del contratto nazionale; ce lo siamo fatto a livello di contratto nazionale, mettendo una clausola che è esattamente quella che si legge nell'accordo interconfederale dell'Industria del giugno 2011.

Siamo riusciti a farlo grazie al fatto che quell'accordo ha avuto fortunatamente un consenso unitario e questo è stato per noi il viatico fondamentale per poterlo recepire. Oggi, grazie a questo marchingegno che abbiamo escogitato e che abbiamo convenuto insieme a tutte le organizzazioni, noi ora possiamo davvero andare a fare una contrattazione di secondo livello che sia anche modificativa del contratto nazionale, non che sia necessariamente in pejus, ma che sia modificativa, che tenga conto delle situazioni di crisi e delle situazioni di sviluppo. Ad esempio in Sicilia abbiamo delle situazioni per cui dovremo mettere necessariamente mano a questo tipo di strumentazione.

Fino ad ora pensare ad una normativa del contratto nazionale in pejus era assolutamente impossibile nel nostro settore, perché c'era una fortissima opposizione che non lo rendeva praticabile. Queste sono dunque tutte cose che serviranno per quel governo a cui faceva riferimento Mario Sassi.

Per quanto riguarda la qualità nuova della contrattazione, noi puntiamo molto sull'ente bilaterale, perché siamo uno dei pochi settori che ancora non ce l'ha. Perciò abbiamo preso l'impegno cogente di

realizzarlo, recuperando un po' del tempo che abbiamo perso e dandogli delle finalità che sono già previste dal contratto nazionale.

Questi sono i punti centrali di cui ci potremo avvalere nella contrattazione nazionale, in quella aziendale – che per noi è presente in maniera pressoché assoluta – e poi anche nella contrattazione provinciale: il presupposto però è che si realizzi quella virtuosità di cui parlavo poc'anzi, cioè che si creino contratti nazionali più snelli, più elastici, più flessibili, che consentano maggiormente una gestione ed una contrattazione di secondo livello penetranti ed incisive.

La mia domanda ora è: sono oggi le organizzazioni sindacali in grado di andare verso questo modello nuovo di contrattazione nazionale? Io me lo domando perché, quando si presentano piattaforme nelle quali sostanzialmente si chiede solo di andare ad intervenire sul piano economico, ma non si dà la propria disponibilità ad una ristrutturazione virtuosa, positiva dell'esistente, io ho qualche timore che ci sia la reale volontà di andare ad intervenire sulla struttura del contratto nazionale. Grazie.

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)

Grazie anche al dottor Barsali e siccome siamo sul pianeta cooperative, vediamo di arricchire il quadro dando la parola al dottor Condini che rappresenta FEDERCONSUMO CONFSCOOPERATIVE.

PAOLO CONDINI

**(Ufficio Sindacale FEDERCONSUMO
CONFSCOOPERATIVE)**



Buon giorno a tutti. Io sostituisco il presidente Pierluigi Angeli che si scusa perché non ha potuto intervenire all'incontro odierno per un

altro impegno. Io sono un tecnico, mi presento come tale e quindi, a fronte degli interventi che mi hanno preceduto, i quali volavano molto alto, io volerò più in basso.

FEDERCONSUMO è una delle centrali operative, è una branca di CONFCOOPERATIVE, rappresenta soprattutto cooperative di consumatori e sono in genere piccole cooperative presenti principalmente al Nord. Poi c'è un settore che rappresenta le cooperative di dettaglianti, che voi conoscete con i loghi commerciali di SIGMA e CRAI, e poi c'è un altro settore, che forse è meno conosciuto, il quale si occupa di servizi al cittadino, tipo la produzione in proprio di energia.

Sono in tutto circa 700 cooperative che costituiscono una galassia molto variegata, io seguo fondamentalmente le cooperative dei consumatori. Abbiamo condiviso con il collega Barsali una trattativa nazionale difficile, dura nella quale devo dire che la vostra organizzazione con noi è sempre stata molto corretta, ha sempre ascoltato le nostre esigenze: soprattutto sulle piccole cooperative è stato fatto uno sforzo notevole ed i risultati a livello nazionale direi che ci sono.

Sulla contrattazione di secondo livello noi abbiamo esperienze di diverso tipo: mentre le cooperative della Lega hanno esclusivamente un contratto di tipo aziendale, noi abbiamo sia contratti di tipo aziendale, sia un importante contratto territoriale in Trentino Alto Adige. Io vengo da lì e, se volete, vi posso anche dire qual è l'esperienza del contratto territoriale, un contratto territoriale che ha una lunga storia, è molto corposo, e dal quale devo dire che abbiamo sempre avuto grosse soddisfazioni.

Ci sono però delle cose che devono essere cambiate anche in quest'esperienza, perché gli scenari mutano e se fino ad ora il territoriale è stato visto come un qualcosa di aggiuntivo al contratto nazionale, adesso, secondo me, bisogna cambiare strada, perché le nostre imprese sono molto più difficoltà. Si tratta infatti di imprese piccole, sono imprese legate al territorio, sono imprese che non possono chiudere perché sono imprese cooperative fatte di

consumatori, di abitanti di un certo territorio che vogliono mantenere il presidio di quel territorio. Però va considerata anche l'economicità: non si può pensare che le risorse crescano in modo spontaneo senza un perché.

Se poniamo all'interno del ragionamento che si fa sul territorio la salvaguardia dell'impresa, io penso che questo sia il tema su cui bisogna fondare la trattativa. Pur avendo punti di vista diversi, perché ovviamente la cooperativa avrà il suo punto di vista ed i lavoratori avranno un punto di vista differente, la linea che deve demarcare veramente la contrattazione è la salvaguardia dell'impresa come salvaguardia del servizio sul territorio, ma anche come salvaguardia dell'occupazione.

Io vengo da un territorio dove ci sono più di 200 punti vendita monodipendente e posso dire che questi 200 punti vendita, dal punto di vista dell'economicità, potrebbero chiudere domani mattina. Se chiude un'impresa da 200 dipendenti, fa molto rumore, se invece si chiudono 200 punti vendita di varie cooperative, la cosa non fa rumore, però vanno perduti sempre 200 posti di lavoro. A questo proposito occorre un patto, che deve essere costruito all'interno del contratto territoriale, circa la salvaguardia di questi 200 punti vendita: se si crea questo, si creano i presupposti perché la contrattazione territoriale abbia un senso ed abbia una valenza. E questo vuol dire non solo denaro, non solo aggiunta economica, ma vuol dire anche affrontare i problemi che ci sono, affrontarli con coscienza.

Mi è piaciuta molto la chiusura del prof. Tiraboschi, allorquando, rivolgendosi ai presenti, ha detto: "Voi siete giovani quadri e dovete avere responsabilità e coraggio", perché è il coraggio che serve, anche con strumenti nuovi, anche con idee nuove. Non è detto che le idee le debbano avere solo le imprese, le idee possono venire anche dai lavoratori, i quali certe volte hanno più idee delle imprese, certe volte sono meno legati agli schemi strutturali che le imprese invece hanno.

Però queste idee devono uscire e devono avere la finalità di salvaguardare l'impresa, perché senza l'impresa non c'è lavoro: solo

così riusciamo a trovare gli equilibri giusti con le risorse che ci sono, soprattutto nelle cooperative, nelle quali non c'è un imprenditore che deve massimizzare il guadagno, considerato che la cooperativa deve massimizzare invece il servizio.

In questo io ritengo che la contrattazione di secondo livello, proprio perché più vicina al lavoratore, più vicina all'impresa, debba svolgere la sua funzione. Quando Franco Barsali diceva che bisogna semplificare il primo livello, diceva una cosa vera, però si deve trovare un interlocutore a livello locale capace di reintrodurre quello che è stato tolto dal primo livello, perché, se non trovo questo interlocutore, mi risulta difficile costruire un secondo livello positivo: se trovo rigidità sul secondo livello è ovvio che devo tornare al primo per eliminarle.

E questo è un meccanismo che abbiamo dovuto attuare purtroppo anche noi: certe richieste non si riusciva a farle passare sul territorio, per cui abbiamo dovuto ricorrere al contratto nazionale, il che è il contrario di quello che dovrebbe essere, però, se c'è rigidità al secondo livello, è ovvio che le imprese chiedono di poter ricavare ciò che desiderano da un'altra parte. Questa è una questione che voi dovete affrontare al vostro interno: io invito voi come organizzazione a farlo, perché se si riesce veramente a costruire un sistema territoriale, in cui si conoscono benissimo le esigenze e si conoscono altrettanto bene le possibili soluzioni e queste vengono condivise, allora il sistema funziona.

Franco Barsali prima parlava della questione del part-time: mi piace entrare in quest'argomento perché a livello nazionale c'è sempre la questione della richiesta dell'aumento delle ore del part-time minimo, mentre nel territorio del Trentino accade proprio contrario: c'è una richiesta di aumentare le persone a part-time per esigenze di conciliazione lavoro-famiglia e per tante altre questioni. Il contratto territoriale deve saper cogliere queste esigenze e dar loro soddisfazione, sino a modificare anche quello che è stato scritto a livello nazionale. Se nei vostri territori trovate degli elementi di trattativa che devono sostituire quelli corrispondenti del contratto nazionale, perché nei vostri territori ci sono delle peculiarità non presenti altrove,

fatelo, perché fate il bene dei lavoratori ed il bene delle imprese, se queste trovano l'opportunità di farlo assieme a voi.

Io penso che i livelli di contrattazione devono essere equilibrati: è vero che non possiamo avere un contratto di primo livello troppo strutturato, oppure un contratto di secondo livello troppo strutturato, le cose devono conciliarsi e soprattutto si deve capire quali sono le risorse in gioco. Ed un altro problema è costituito dai troppi contratti che ci sono, i quali favoriscono la possibilità da parte di alcuni di ricavarne un vantaggio competitivo e questo non è un bene perché poi si verifica inevitabilmente una corsa al ribasso. Grazie dell'attenzione.

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)

Grazie al dottor Condini. Siamo arrivati quasi alla conclusione di questo nostro incontro che credo sia stato un incontro importante ed anche bello dal punto di vista dei contributi e dell'approfondimento. Io ringrazio davvero tutti i rappresentanti delle associazioni ed il professor Tiraboschi perché il confronto c'è stato ed io, prima di dare la parola ad Anna Maria Furlan, vorrei esporvi una mia convinzione, considerando alcune delle cose che questa mattina sono state dette. Noi siamo tutti chiamati ad arare un terreno, un territorio un po' nuovo e però quella è la via. Ovviamente ci saranno delle cose che vanno riprecisate, riformulate, come dimostra il ragionamento che è stato proposto da più parti, per cui occorre ridefinire, accorpate, semplificare il contratto nazionale: ma abbiamo capito tutti che questa rivitalizzazione del protagonismo contrattuale costituisce la strada maestra da seguire.

E rispetto a questa strada ci sono delle cose che devono essere fatte: approfondimenti, formazione, tutte cose che certamente deve fare il sindacato, però credo che questa raccomandazione valga un po' per tutti. Infatti anche dal punto di vista delle associazioni, delle imprese entriamo in una fase in cui noi tutti abbiamo molto da approfondire,

molto da formare, sia dalla parte dei lavoratori, che dalla parte delle imprese. Ecco perché dal punto di vista di uno come me, appassionato di formazione, per il training dei quadri destinati all'esercizio della contrattazione decentrata, si potrebbe anche tentare la strada della formazione congiunta.

Si diceva poc'anzi che sarebbe importante spingere sulle sperimentazioni e proprio questo potrebbe essere un terreno di sperimentazione. Lo dico perché, dai rapporti che abbiamo con altri enti formatori, come ad esempio quello di Confindustria, scopriamo che anche dall'altra parte si avvertono queste esigenze: Confindustria sta aprendo una scuola di formazione per i propri responsabili che a livello territoriale e aziendale dovranno fare la contrattazione decentrata. È chiaro che rimangono diverse le rappresentanze, diversi gli interessi, ma utilizzare delle occasioni formative per far sedere assieme responsabili sindacali e responsabili delle associazioni, a partire da un minimo comune denominatore che utilizza lo strumento formativo, credo che potrebbe essere una delle sperimentazioni a cui pensare in futuro.

Diamo ora la parola ad Anna Maria Furlan che ci segue sempre con molta attenzione. Mi pare, Anna Maria, che di sollecitazioni tu ne abbia avuto tantissime, per cui sentiamo ora qual è il tuo punto di vista.

ANNAMARIA FURLAN

(Segretario Confederale CISL)



Io credo che l'introduzione che ha fatto Pierangelo Raineri abbia già spiegato molto bene qual è la linea della CISL e le cose che stiamo facendo, io tenterò nel mio intervento – cosa complicata – di

contestualizzare questo nostro dibattito sulla contrattazione, cioè di far capire come questo si inserisce non solo nel contesto nazionale, ma anche in quello internazionale generale, tenendo anche conto – i nostri interlocutori non c'erano, io invece ero presente – delle cose che ieri proprio voi, insieme a me, insieme a Mario Scotti ed insieme ad Alberto Vereni, avete discusso sul tema della crisi finanziaria, sul tema della crisi economica che deriva da essa e di come l'Europa, ma anche il mondo e, dentro l'Europa ed il mondo, il nostro Paese, si stanno muovendo.

Dico questo perché anche il tema della contrattazione – e delle priorità che noi dobbiamo inserire nella contrattazione – non può essere avulso da questo contesto: deve essere semmai uno strumento per dare il nostro contributo al rilancio del sistema Paese e, dentro il rilancio del sistema Paese, a quello delle nostre imprese, a vantaggio quindi dei lavoratori e delle lavoratrici.

Osservo alcune cose stimolata dal dibattito e soprattutto dalle cose che ci ricordava Michele Tiraboschi nel suo intervento, molto scarno, ma anche molto veritiero: egli ha descritto le cose che sono successe e che sono esattamente quelle che noi abbiamo sul tavolo. Noi dobbiamo innanzitutto riflettere di quanto il nostro modello contrattuale, mutato dall'ultima riforma del modello contrattuale, impatti sugli aspetti di carenza europea di ruolo contrattuale del sindacato e delle parti sociali in generale.

Noi sempre più dobbiamo comprendere che, come abbiamo determinato rispetto a ciò che avviene nel nostro Paese in termini economici e finanziari, il tema del lavoro e della contrattazione non è avulso rispetto all'andamento dell'Europa, anzi, c'è completamente dentro. Noi continuiamo a fare valutazioni, ad esempio, su quanto è la retribuzione di un lavoratore o di una lavoratrice nel nostro Paese e su quanto è diversa – c'è chi sta peggio e chi sta meglio – rispetto a quella degli altri nel contesto europeo e non solo.

Spesso le aziende di riferimento – e nel Terziario mi permetto di dire che lo sono un po' più che in altri settori – sono delle multinazionali quantomeno di carattere europeo, il che significa che, se anche a

quel livello non abbiamo capacità di rappresentanza, capacità contrattuale, spesso quella dimensione, di fatto, inficia – o quantomeno condiziona moltissimo – anche la nostra trattativa, nazionale o territoriale che sia.

Quindi il tema di quanto – mi riferisco a ieri – il potere politico debba passare, almeno su alcune questioni, dal livello dei Paesi, quindi dai livelli nazionali, a quello europeo, ce lo dobbiamo porre anche in termini contrattuali, quanto almeno in alcune situazioni specifiche. Il sindacato a livello europeo deve contare un po' di più anche in termini contrattuali e, per contare un po' di più – vale per la politica ma vale ovviamente anche per noi – bisogna che alcuni poteri, anche contrattuali, passino a quel livello. Perché altrimenti noi avremo un'Europa sempre più pesante nel determinare le economie dei Paesi, nel determinare i bilanci dei Paesi, ma l'Europa sociale, a partire da quella delle rappresentanze del lavoro, sarà sempre più priva della possibilità di incidere sui temi del lavoro e sui temi della contrattazione.

Questa è una questione complessa, complicata, a cui vedo impreparati il sindacato italiano ed il sindacato europeo in generale, ma che, prima ci poniamo, meglio è, perché in caso contrario vivremo di paragoni spesso demotivanti per noi e non riusciremo a far diventare anche quel livello un passaggio fondamentale del rafforzamento delle relazioni industriali da una parte, ma anche dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori dall'altra.

Michele Tiraboschi ha messo in fila nel suo intervento cose assolutamente vere, il tema che però non possiamo sfuggire è quello del perché succede questo: perché, almeno negli ultimi 20-25 anni della storia del lavoro nel nostro Paese, quando si tratta di modificare, aggiornare, contestualizzare i temi del lavoro, non si riesce ad andare oltre?

Qui certamente la questione non è soltanto il tema legislativo, ma è innanzitutto un tema che riguarda la capacità di convincimento del Paese, che riguarda l'impotenza delle forze politiche da una parte e delle forze che rappresentano il lavoro dall'altra – quindi del sindacato

e dell'impresa – di far evolvere gli strumenti del lavoro rispetto ai cambiamenti che si verificano.

Noi alle volte, nell'affrontare questo tema, in qualche modo dimentichiamo le difficoltà reali, culturali e politiche, che determinano alcune situazioni e sinché non si riuscirà a fare quel tipo di salto culturale, né le intese né le legislazioni di supporto – così io vedo quelle positive – più di tanto riusciranno a fare. Ogni volta che nel Paese si è toccato il tema del lavoro, nella migliore delle ipotesi ci sono stati accordi e legislazioni spesso disattesi, nella peggiore delle ipotesi ci sono stati anche dei morti sul campo.

Non siamo un Paese che non ha vissuto gli omicidi rispetto a questo tema: le morti di Tarantelli, d'Antona, Biagi sono fortemente collegate alla difficoltà culturale del Paese di affrontare il tema del lavoro come un tema che arricchisce le persone, che costituisce la condizione dello sviluppo, che dà luogo alla possibilità di una occupabilità vera e stabile.

Quindi tante cose che a livello legislativo non hanno poi trovato applicazione o non hanno subito l'evoluzione che dovevano compiere, non sono successe perché nulla accadeva, sono avvenute in questo modo per un clima ostile che ha portato questo Paese a non risolvere sino in fondo queste questioni, cosa che negli altri Paesi, fortunatamente per loro, non è avvenuta. Infatti ogni qual volta si toccano questi argomenti, risale dal Paese una voglia culturale negativa che determina questo stato di cose.

Su questo non si è ancora riflettuto abbastanza, non noi, ma il Paese nel suo complesso: troppo spesso radicalismi e massimalismi creano le condizioni per non superare sino in fondo questo stato d'animo. La cosa resta aperta ed inquieta rispetto a tanti altri argomenti che riguardano il lavoro, ma non solo il lavoro. Non è un caso che la legge Biagi non abbia avuto le evoluzioni che erano indispensabili per realizzarla, mancando quelle, è ovvio che molti assunti che quella legge forniva non sono poi stati realizzati, che non ci sono state né le condizioni sociali né le condizioni politiche e, di conseguenza, nemmeno quelle legislative per riuscire ad attuarla.

Sono anni ed anni che parliamo di statuti del lavoro, ma, per parlare di Statuto dei Lavori, bisogna creare un substrato culturale nel quale tutti i lavori hanno pari dignità, in cui tutte le rappresentanze del lavoro hanno pari dignità: cosa molto semplice a dirsi, ma evidentemente nel nostro Paese molto complicata a farsi.

Tre anni fa, tanto per dare la misura di quello che dico, ad una assemblea in una grossa fabbrica, dove peraltro è molto forte Lotta Comunista, un intervento che ha raccolto molti applausi – tenete presente che io ero lì per un accordo CGIL-CISL-UIL, quindi un accordo che vedeva la firma e la condivisione di tutte le organizzazioni sindacali – è stato: “Io non capisco perché al Ministero del Lavoro si sia fatto un busto in ricordo di Biagi: il problema non è che è stato ammazzato lui, il problema è che la sua legge ha ammazzato milioni di lavoratori”.

Quel che mi aveva colpito in quella circostanza non era stata soltanto la brutalità della frase, era stato l'applauso di quel consesso: io credo che, sino a che noi non affronteremo fino in fondo la questione della natura del lavoro, di che cosa significa oggi tutelare il lavoro, sarà complicato creare le condizioni che Michele Tiraboschi ed anche gli altri intervenuti sottolineavano come elementi fortissimi ed indispensabili per fare passi avanti.

Il fatto che il nuovo accordo per la riforma contrattuale non abbia visto la firma e la condivisione di tutte le organizzazioni sindacali, non è stato un fattore di poco conto della mancata realizzazione a spron battuto in tutti i settori e su tutti i territori della contrattazione di secondo livello: è evidente che quell'elemento ha creato rallentamenti e difficoltà nel realizzare il secondo livello di contrattazione, così come avevamo insieme scelto nel nuovo modello contrattuale.

Ciò significa che dobbiamo sicuramente adoperarci di più come parti sociali noi, ma anche le parti sociali di rappresentanza datoriale devono fare altrettanto, per rendere attuativo quel modello; e non c'è dubbio che ciò significa – così come c'è scritto nella riforma – un contratto nazionale "quadro" che tutela i lavoratori e le lavoratrici

anche dal punto di vista salariale attraverso l'IPCA, ma che sposta la produttività, con tutto quello che ciò significa anche in termini salariali, sul secondo livello, aziendale o territoriale che sia.

Su questo punto non bisogna avere grande fantasia, bisogna realizzarlo e per realizzarlo ci vuole un grande convincimento rispetto al fatto che o quel modello parte e la produttività viene spostata veramente dal contratto nazionale al contratto di secondo livello, oppure un elemento indispensabile per riportare il Paese a crescere, che è la produttività nel territorio e nell'azienda, ce lo perdiamo per strada.

Io parlo ad una categoria che, rispetto alle restanti categorie, anche in casa CISL, più di ogni altra ha avuto coraggio vero di innovazione nelle piattaforme contrattuali e non dimentico che, proprio perché essa ha avuto il coraggio di un'innovazione vera, un'altra organizzazione sindacale, la CGIL, ha firmato il vostro contratto mesi dopo: questo è il contesto in cui ci muoviamo. Però noi abbiamo degli elementi di forza da giocare: l'accordo di giugno sulla rappresentanza, che citavano i vari interventi, è un grande elemento di forza, perché è un accordo sulla rappresentanza e sulle relazioni industriali tarato esattamente sul nuovo modello contrattuale. C'è chi ci arriva subito, c'è chi ci arriva dopo: noi siamo per accogliere anche chi ci arriva dopo, ma pure per rendere prezioso questo elemento, che è esattamente tarato sul nuovo modello contrattuale.

Ha ragione Michele Tiraboschi: il tanto famigerato articolo 8 non faceva altro – la legislazione accoglie le indicazioni e gli accordi delle parti – che riposizionare dentro un articolo di legge quelli che erano i contenuti del nuovo modello contrattuale e quelli che sono stati i contenuti, peraltro firmati unitariamente, dell'accordo sulla rappresentanza delle relazioni industriali.

Quindi carte da giocare, anche in termini di ragione e rispetto alle cose che questa organizzazione con tante difficoltà ha fatto in questi anni, ne abbiamo e come! Ed io sono convinta che se nell'articolo 8 non ci fosse stato il riferimento a possibili deroghe contrattate tra le parti nel secondo livello di contrattazione in deroga all'articolo 18,

probabilmente tutto quello che è successo sull'articolo 8 non sarebbe accaduto: è bastato quel riferimento – che vedeva peraltro la contrattazione protagonista – a bloccare tutto.

Ora mi chiedo se non sarebbe stato meglio non mettere quelle due righe che da sole in questo Paese hanno vanificato tutti i contenuti più che positivi che quell'articolo conteneva, infatti, considerato che esso coglieva in pieno non solo il nuovo modello contrattuale, ma anche il nuovo patto firmato da tutte e tre le organizzazioni sindacali su rappresentanza e relazioni industriali, sfido chiunque a dire che l'articolo 8 andava contro i lavoratori e le lavoratrici. Eppure è bastato quel riferimento a mandare tutto all'aria. Lo dico con grande serenità visto che peraltro poi la storia è cambiata e da allora è passato un sacco di tempo.

Sempre la questione dell'articolo 18 rischia di diventare il punto focale di quello che sta avvenendo ai tavoli di confronto con l'attuale ministro Fornero rispetto alle questioni del mercato del lavoro. E questo mi crea tanta preoccupazione perché è difficile sopportare il continuo richiamo del ministro Fornero e del presidente Monti i quali dicono che anche senza il consenso delle parti sociali, comunque il governo va avanti sulla riforma del mercato del lavoro, cosa quanto meno impropria a tavolo aperto.

Inoltre io vedo un po' di disattenzione da parte dei media e della stampa sull'idea, che io ritengo un po' balzana, soprattutto in tempo di crisi, di un superamento della cassa integrazione straordinaria, a fronte di una così grande attenzione sull'articolo 18: negli ultimi otto anni in questo Paese abbiamo avuto 350 casi di reintegro sulla base dell'articolo 18. Mi preoccupa molto di più ciò che pensiamo di fare a proposito dell'evoluzione degli strumenti di governo del mercato del lavoro, ad esempio, a proposito della riorganizzazione degli ammortizzatori sociali in un Paese in cui i 6-7 milioni di lavoratori, di cui ci parlava questa mattina Pierangelo Raineri, ne sono sprovvisti e che solo grazie ad un accordo forte tra il governo precedente, le regioni ed il sindacato siamo riusciti a coprire attraverso la cassa in deroga.

Il tema è proprio questo: come pensiamo di rivisitare gli strumenti tenendo conto dei mutamenti che sono avvenuti nel mercato del lavoro e che vedono ora meno grande industria, più Terziario o più piccole imprese, anche di tipo industriale? E come pensiamo di riorganizzare gli ammortizzatori sociali, sapendo che se l'articolo 18 riguarda pochi, la mancanza di ammortizzatori sociali riguarda molti lavoratori attivi?

Meno male che abbiamo portato a casa la cassa in deroga, che è corredata di tanti e tanti miliardi, ma che, proprio perché è in deroga, non può continuare all'infinito a coprire questo problema. Ci vuole dunque una riforma vera per cui gli ammortizzatori sociali funzionano allo stesso modo per la grande impresa e per la piccola impresa, per il settore industriale e per quello del Terziario: in questo modo si creano equità, tenuta e coesione sociale nel nostro Paese.

Qualcuno poc'anzi parlava dell'apprendistato e dei suoi limiti: meno male che almeno di questo – e lo dico piano perché non vorrei essere smentita dopodomani per qualche cambiamento d'umore – il governo ed il ministro Fornero hanno iniziato a capire l'importanza in questo stato di crisi. Invece di andare dietro ai vari disegni di legge, fatti tutti da persone degnissime, ma forse forieri di duri scontri in Parlamento, fatto che sarebbe stato del tutto negativo, forse li abbiamo convinti che l'apprendistato rafforzato, supportato, migliorato, essendo fresco fresco di un accordo tra tutte le parti sociali, tra le regioni e con il governo, sia l'elemento unificante su cui costruire l'innovazione al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro.

Anche adesso, con un Paese in una crisi economica profonda, ma ancor più con un Paese che ha una profonda crisi produttiva, i temi del mercato del lavoro rischiano di diventare, invece che un elemento unificante, un elemento di scontro inutile, sapendo tuttavia che non si costruiscono nuovi posti di lavoro solo aggiornando gli strumenti del mercato del lavoro: questi sono fondamentali se accompagnati da riforme serie di ricollocamento, viste non in chiave ideologica, come ho timore che vengano viste, ma viste come un intreccio forte tra strumenti privati e strumenti pubblici, con un grande ruolo da

protagonista di ciò che la professoressa Fornero più volte ha detto di condividere poco, ovvero la bilateralità. Speriamo che invece il ministro impari che la bilateralità è una cosa seria e che può diventare un elemento formidabile nel far incontrare domanda ed offerta di lavoro e nel creare condizioni di occupabilità migliori.

Ma non è solo attraverso questo che creiamo occupazione: la creiamo se ripartono il Paese e lo sviluppo e mi permetto di dire, anche alla luce di quello che stamattina si può leggere sui giornali a proposito delle liberalizzazioni, che il decreto "Crescitalia", se si limita a quanto previsto, di lavoro ne creerà davvero poco: forse avremo 500 notai in più, forse avremo 3000-3500 farmacisti in più, ma per creare sviluppo – e di conseguenza occupazione – non è certo lo strumento delle liberalizzazioni che può dare una spinta vera a questo Paese.

È avere un piano energetico nazionale, in un Paese in cui le nostre imprese pagano il 30% in più non dei Paesi Arabi, ma della Francia, della Germania, è avere una rete ferroviaria che collega Napoli con Palermo e Palermo con Trento, ovvero esattamente il contrario di quello – forse il governo non se ne accorge – che stanno facendo le Ferrovie dello Stato, tagliando i treni dal Sud al Nord e viceversa. Serve un Paese che faccia ripartire le grandi opere: il governo ha finalmente sbloccato 4 dei 15 miliardi fermi al CIPE per le grandi opere: rendiamoli immediatamente cantierabili e, perché no, sblocchiamo anche gli altri.

Quel dato di investimento per la crescita, che ieri ci spiegava Alberto Vereni e che negli ultimi due anni non è stato un elemento delle manovre finanziarie non solo nel nostro Paese, ma in tutta un'Europa molto condizionata dalle scelte tedesche, noi lo vogliamo vedere, perché, per crescere, bisogna decidere di investire sugli asset strategici del Paese, perché, se ci limitiamo a decidere se la concessione delle licenze ai tassisti deve essere attribuita alla super authority o ai sindaci, questo Paese non cresce. E se tutta la questione del costo della benzina si traduce in un provvedimento per cui le pompe rimangono esattamente come adesso, ma alla pompa di benzina si può anche prendere il caffè e comprare il giornale – come

alla fine è nel decreto liberalizzazioni – l'unica cosa che ci possiamo aspettare è qualche dichiarazione di esubero da chi gestisce gli autogrill, non possiamo aspettarci altro.

Dico questo a dimostrazione del fatto che noi facciamo bene ad impegnarci ed a costruire il pezzo di produttività che direttamente possiamo esprimere attraverso lo spostamento della contrattazione sulla produttività dal livello nazionale a quello decentrato; noi facciamo molto bene a dire al ministro Fornero che non ci alzeremo dal tavolo neanche con le cannonate, bevendo tutto quello che c'è da bere, e che staremo lì perché gli strumenti di governo del mercato del lavoro creino più condizioni di occupabilità e di tutela per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, ribadendo che tutto questo servirà a poco, se non riparte il Paese.

E la stessa attenzione che io vedo sui temi del mercato del lavoro, su chi aumenta o diminuisce le licenze ai tassisti, la vorrei vedere – nel governo, tra di noi, tra le parti sociali, nel Paese, sulla stampa – almeno in eguale misura riguardo a che cosa facciamo di vero, di concreto, di immediato per far ripartire il Paese. Il che significa – sempre per le cose che ieri insieme abbiamo avuto modo di considerare con Vereni – che, quando parliamo di innovazione contrattuale, ne parliamo coscienti del fatto che l'innovazione del processo di prodotto e di organizzazione del lavoro è un elemento chiave per rendere le nostre imprese competitive, altrimenti in un Paese che non da oggi, ma da 15 anni, è a crescita zero, con l'elevazione forte di competenze e di capacità innovativa che ormai hanno tutto l'Oriente ed il Sudamerica, noi il treno della ripresa e della competitività non riusciremo a prenderlo.

Ma per fare questo bisogna puntare sulla formazione, sull'innovazione, sulla ricerca, su come premiare l'impresa che scommette su questi temi: penso, ad esempio, ad un regime fiscale accompagnato e rafforzato da un'adeguata premialità fiscale, esattamente come abbiamo fatto per la contrattazione di secondo livello che prevede come si premiano l'impresa ed il lavoratore.

Io credo che tutti questi temi – come rilanciamo lo sviluppo, come ammoderniamo il Paese, come rafforziamo oltre che la capacità competitiva del sistema Paese, anche quella del nostro sistema di imprese e quella delle singole imprese, come attrezziamo il mercato del lavoro con nuovi strumenti che adeguino quel mercato del lavoro all'evoluzione che questa mattina Pierangelo Raineri ci spiegava bene – non possono essere affrontati a spizzichi e a bocconi su tavoli diversi, magari anche con posizioni incoerenti: fanno parte di un unico ragionamento che questo Paese deve fare attraverso la partecipazione e la coesione sociale.

Non serve a nessuno oggi creare le condizioni per delle spaccature sociali e per la frammentazione degli interessi del Paese. Io vorrei che tutti avessimo ben chiaro questo, a partire dal governo nazionale, come dai governi locali, ma come anche dalle parti sociali. E per fare questo bisogna rendersi conto sino in fondo di quello che è avvenuto nel Paese e delle priorità che noi dobbiamo avere per creare coesione sociale: una riforma pensionistica che immagina tutti i lavoratori e le lavoratrici impegnati sino a 67 anni ci obbligherà – come ha detto il nostro interlocutore di CONFCOMMERCIO – anche attraverso alla contrattazione, a sviluppare molto meglio e sul livello decentrato, aziendale o territoriale che sia, tutto ciò che riguarda la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche l'organizzazione del lavoro, ma anche l'inquadramento, perché altrimenti – ed è quello che non ha capito la professoressa Fornero – non adesso, ma tra due o tre anni questo Paese avrà per le strade migliaia e migliaia di lavoratori e di lavoratrici che, se non avranno – anche attraverso la contrattazione – un sostegno vero per mantenere il proprio posto di lavoro, saranno lontani anni luce dalla pensione ed a spasso perché espulsi dalle imprese.

Di tutto questo noi dobbiamo tener conto quando parliamo di contrattazione, perché qualcuno potrà e dovrà correggere gli errori gravi di quella riforma, ma molto noi lo dovremo recuperare attraverso un'organizzazione del lavoro, un'organizzazione degli orari, una formazione professionale diverse da quelle che oggi abbiamo. E siccome siamo abituati a vedere che queste cose meglio di noi non le

fa nessuno e che spesso chi le fa al posto nostro, le peggiora, io credo che noi dovremo da subito, soprattutto nel territorio e nelle aziende, rimboccarci le maniche ed iniziare a lavorare su questo.

Poi certo ci sarà bisogno di supporti legislativi, di affrontare la questione fiscale, per cui si deve aggiungere qualcosa a ciò che già c'è rispetto alla detassazione dei salari del secondo livello, ma occorrerà anche porsi il problema di quanto sarà obsoleta la definizione attuale di lavori usuranti, alzando d'amblais l'asticella della pensione di 6 o 7 anni per tutti. Infatti, mentre prima era " facile" capire che chi lavora in una laminatoio dopo quarant'anni è un po' usurato, chi lavora sulle impalcature dopo quarant'anni è un po' usurato, chi lavora in miniera dopo quarant'anni è un po' usurato, quando gli anni per la pensione saranno per tutti 67, sarà un po' complicato spiegare alla commessa di un negozio, la quale lavora il sabato, la domenica e anche di notte – sempre in forza di quel concetto di cittadino meno cittadino, ma un po' più consumatore, per cui anche di notte tutto è aperto – che il suo lavoro non è usurante; e sarà complicato anche spiegarlo ad una infermiera di 67 anni, la quale si deve tirare su dei malati che magari pesano una volta e mezza lei; e sarà anche problematico spiegarlo ad una maestra di scuola d'infanzia, che a 67 anni dovrà fare il suo lavoro – e farlo bene sino in fondo – magari in una classe di 30 bambini sotto i tre anni.

È per quello che io dico che probabilmente chiunque venga dopo questa parentesi, qualche modifica dovrà pur farla, perché altrimenti dobbiamo attrezzarci per dare risposte positive alle imprese, che qualche problema, elevando così l'età pensionabile, inizieranno ad averlo, ed ai lavoratori ed alle lavoratrici, che sicuramente avranno bisogno di percorsi formativi più forti, di un'organizzazione del lavoro diversa ed anche di un'organizzazione dell'orario di lavoro diversa. Come vedete tante sono le cose da impostare e tante le cose che il sindacato deve fare, con coraggio, con determinazione.

Io ho sentito diversi di voi dire che anche nei rispettivi settori vogliono un accordo della rappresentanza e delle relazioni industriali come si è fatto con CONFINDUSTRIA. Per quello che riguarda la CISL, lo dico a

questo tavolo quindi davanti a tanti testimoni, noi ci incontreremo subito con le altre organizzazioni sindacali, contattando ovviamente ognuna delle associazioni, per poter realizzare intese analoghe anche per questo importante settore. Dico "analoghe" perché non c'è dubbio che quell'intesa con Confindustria è tarata rispetto a quel settore: probabilmente qui ci sarà bisogno di alcune modifiche, di alcuni aggiustamenti, considerando che si tratta di settori molto parcellizzati sul territorio con dimensioni d'impresa molto diverse.

Ma c'è una cosa che, secondo me, deve rimanere immutata ed è che, quando si fa un accordo e si raggiunge un'intesa, la maggioranza vince e su questo – che sia grande la dimensione, che sia piccola, che sia del Terziario, che sia della Pubblica Amministrazione, che sia dell'Industria – noi non cambieremo una virgola, perché prima di ottenere quella riga di testo – e cioè che la maggioranza vince, il che non è un'imposizione, ma è esercizio della democrazia nei posti di lavoro – noi abbiamo vissuto tutta la vicenda FIAT, per la quale non è bastato l'accordo, non è bastato un referendum, non ne sono bastati due, per dire che era un accordo che metteva in sicurezza migliaia di lavoratori in un programma di investimento di 20 miliardi di euro nel nostro Paese, un accordo votato dal Nord al Sud dai lavoratori interessati, non è bastato tutto questo per non vivere nel Paese tutto quello che abbiamo vissuto: sputi, minacce, insulti.

Senza contare il grande pericolo che – a proposito del livello di contrattazione sovranazionale – un'azienda, un'impresa, una holding come FIAT, presente in 45 Paesi del mondo, ad un certo punto dicesse: "Se in Italia 20 miliardi non sono proprio graditi e non basta fare gli accordi e non basta che i lavoratori siano d'accordo, perché comunque da domani in qualsiasi momento si può avere un problema di blocco della produzione, siccome i Paesi dove siamo presenti sono 45, ne rimangono altri 44 dove annunciare che andiamo ad investire 20 miliardi di euro".

Quindi vediamoci, definiamo il nuovo modello di relazioni industriali e di rappresentanza nei settori che voi rappresentate – la CISL non vede

l'ora di farlo – ma teniamo presente che, se pure alcune modifiche saranno assolutamente necessarie per la tipologia dell'impresa e del lavoro, quella regola basilare della democrazia, per cui la maggioranza vince e gli altri ovviamente ne prendono atto, per noi non deve essere mutata. In caso contrario faremmo ritornare le lancette dell'orologio delle relazioni industriali e del ruolo del sindacato indietro di tanti e tanti anni e credo che nessuno di noi lo voglia né se lo posso permettere. Grazie

MARIO SCOTTI

(Direttore Centro Studi CISL di Firenze)

Bene: credo che possiamo chiudere qui l'incontro odierno, ringraziando, come sempre, Anna Maria Furlan del contributo importante che ci ha dato ed anche di questa spinta, se possiamo definirla così, ad operare ognuno per le proprie responsabilità.

Io rinnovo ancora il mio ringraziamento a tutti gli intervenuti per la perspicuità dei loro interventi e vi do appuntamento ai prossimi incontri che terremo qui al Centro Studi CISL di Firenze.