

Convegno Fipe sulla contrattazione di II livello – Roma, 14 aprile 2011

Intervento di Franco MARTINI, Segretario Generale Filcams-Cgil

Innanzitutto, vorrei ringraziare la Fipe per aver offerto l'opportunità di svolgere questo importante confronto, in un momento difficile della vita sindacale. Anche il mondo del terziario è stato recentemente investito da tensioni, in particolare, con la firma dell'accordo separato per il rinnovo del Ccnl TDS. Questa iniziativa può lanciare un messaggio positivo, facendo prevalere le ragioni del confronto a quelle delle divisioni e l'auspicio è che si possa fare delle divisioni in atto una eccezione e non la regola per il futuro a breve e medio termine.

L'argomento è senza dubbio di grande importanza. Abbiamo sempre pensato che un moderno ed efficace sistema di relazioni sindacali sia una risorsa per lo sviluppo, una leva in più sulla quale agire per favorire la crescita dell'economia, un valore aggiunto, a disposizione dell'iniziativa delle parti sociali, delle imprese e del lavoro. Per questo, dobbiamo anche in questo campo percorrere le vie dell'innovazione.

La contrattazione è l'aspetto più significativo del sistema di relazioni, sicuramente da ripensare nei tempi che viviamo, sicuramente da valorizzare in relazione alle esperienze già vissute della concertazione e quelle più inesplorate della partecipazione. Ma la contrattazione resta l'anima principale del sistema di relazioni. Per questo dobbiamo verificare costantemente la sua capacità di interpretare i bisogni di lavoro e impresa, nelle mutevoli condizioni del mercato e dello sviluppo.

La sfida principale è essere in grado di favorire una evoluzione, in grado di renderla dinamica rispetto agli obiettivi della tutela e dello sviluppo. Nella cultura tradizionale e nella esperienza che abbiamo alle spalle, la contrattazione è stata principalmente terreno della redistribuzione delle risorse, conflitto redistributivo (o non sempre necessariamente conflitto). Da questo punto di vista, direi che l'evoluzione più significativa debba essere il passaggio da una esperienza prevalentemente redistributiva, ad una in grado di produrre la crescita, produrre nuove risorse, da ridistribuire a loro volta. In questo senso, la contrattazione deve sempre più essere in grado di intervenire sui meccanismi produttivi, sui processi organizzativi, sui processi di qualità dell'impresa e del lavoro. Per questo è giusto che sia strutturata su due livelli, un primo livello nazionale, necessario per assicurare tutele universali; ed un secondo livello –quello di cui discutiamo oggi- in grado di intervenire sulle peculiarità aziendali e territoriali, nel punto più vicino alla produzione, che siano servizi o prodotti di altra natura.

Naturalmente, non si tratta di un mero esercizio accademico, non è con la modellistica che può risolversi una sfida di tale portata.

Intanto, vi è da dire che viviamo il limite di una riforma definita senza l'intesa di tutte le principali organizzazioni sindacali, e questo rappresenta senza dubbio un vulnus, che va recuperato, trovando nuove sintesi unitarie.

Rispetto all'accordo del 22 gennaio 2009, la nostra Confederazione non aveva rigettato l'intero impianto, ma criticato e considerato inaccettabili alcuni punti, che mettono a rischio l'intero impianto stesso.

Ad esempio, il caso delle deroghe è tema delicatissimo, non perché non sia mai stato terreno praticato nell'esperienza sindacale di questi anni, quanto, per la natura inedita della derogabilità. Quando, nel corso delle esperienze praticate, è capitato in casi eccezionali di intervenire attraverso la sospensione di aspetti della contrattazione, innanzitutto, non avevano mai riguardato la struttura normativa, con il rischio di snaturare il contratto stesso. Le deroghe, su materie che possano essere individuate quali terreni di intervento sperimentale e a termine, hanno rappresentato una sorta di "corsia di emergenza", dalla quale rientrare, in ogni caso, in carreggiata, mai immaginare una condizione permanente (o quasi) di modifica della normativa contrattuale.

Ciò è importante, perché se la contrattazione di secondo livello fosse ridotta a mera pratica derogatoria, difficilmente potrebbe avere l'ambizione di agire quale terreno di stimolo per la crescita delle imprese. L'esperienza dimostra, purtroppo, che quasi sempre hanno rischiato di rappresentare la scorciatoia per il semplice galleggiamento, nelle difficoltà congiunturali o strutturali.

Lo stesso elemento economico di garanzia, sul quale non esprimiamo alcuna contrarietà, rischia di essere un arma a doppio taglio, da un lato, assicurare una tutela economica ai lavoratori che non sono coperti da un accordo di secondo livello; dall'altro, disincentivare la stessa contrattazione di secondo livello, poiché potrebbe essere vissuta da parte di molte aziende come una "tassa" conveniente da pagare, per l'esonero dalla contrattazione.

Per questo occorre che lo sviluppo della contrattazione di secondo livello venga incentivata e l'incentivo migliore, come detto in precedenza, è che essa riesca ad intervenire sui processi di qualità, che sia in grado di incrementare la produttività attraverso un investimento sulla formazione e l'innovazione organizzativa, attraverso la flessibilità virtuosa, quella che produca valore aggiunto e non precarietà.

Ma la sfida che abbiamo davanti, per l'innovazione della contrattazione deve necessariamente misurarsi con limiti e difficoltà che sono anche oltre la volontà delle parti, potremmo dire, di *contesto*, fortemente condizionanti il nostro agire.

In particolare, credo utile sottolineare tre questioni.

In primo luogo, esiste un rapporto tra contrattazione e *dimensione di impresa*. E' fuori dubbio che se la struttura dell'impresa nei nostri settori dovesse tendere inesorabilmente all'atomizzazione, non vi sarebbe futuro per la contrattazione, l'azienda sarebbe condannata a seguire strade di mera sopravvivenza e non avrebbe la forza di investire su politiche forti, strutturali, di intervento sul lavoro e sull'innovazione.

Per questo, è necessario favorire una inversione di tendenza, un processo di aggregazione, in tutte le forme possibili, che renda più robusto il nostro tessuto produttivo, specie, nel settore dei servizi, dove la solitudine imprenditoriale diventa un fattore di grande debolezza, maggiore che in altri comparti.



La seconda questione è relativa al rapporto tra contrattazione e *politiche di settore*. E' del tutto evidente che l'assenza di strategie "industriali", nel nostro caso parliamo dell'industria turistica e dei servizi, l'azione delle parti sarebbe condannata alla sopravvivenza, dunque, ad azioni di puro contenimento dei costi, compresi quelli che varrebbero quali investimento sulla qualità. Chi governa deve mettere in campo politiche di sviluppo, dentro le quali la contrattazione possa collocarsi come leva per la crescita, altrimenti, ciò rimarrà una pura ambizione, una pura velleità.

Ed, a questo proposito, non possiamo non denunciare il vuoto, l'assenza di proposte, di strategie, che le parti devono rivendicare a chi ha responsabilità di direzione, di governo.

La terza questione riguarda il rapporto tra contrattazione e *dimensione territoriale*. Proprio in ragione di quanto affermato sulla dimensione dell'impresa, il territorio può essere l'ambito nel quale favorire interventi generali, che possano avere ricadute sulle singole aziende. Si pensi, ad esempio, a tutto il campo della formazione professionale, o alla politica dei servizi, necessari a favorire il sostegno dell'occupazione femminile, molto diffusa nei nostri settori. Molte rivendicazioni, difficilmente esauribili in una piattaforma rivendicativa aziendale, potrebbero trovare una valida sponda in una contrattazione territoriale, che favorisca la realizzazione dei bisogni di lavoro ed impresa.

Anche per questo riteniamo di fondamentale importanza che la contrattazione viva in parallelo ad un efficace sistema della bilateralità e del welfare contrattuale, del quale resta lo strumento fondante. La bilateralità, che in un sistema polverizzato può essere fattore di coagulo, è il prodotto della contrattazione ed è interesse delle parti favorire un costante processo di qualificazione e di trasparenza della bilateralità, la cui missione deve mantenere il massimo di coerenza con quanto la stessa contrattazione definisce.

In definitiva, è nostra opinione che tutto quanto affermato potrebbe trovare nel nostro settore un valido laboratorio sperimentale.

Spesso capita, in queste iniziative, di condividere molte delle affermazioni fatte. Dovremmo provare a condividere anche un metodo nuovo, quello della sperimentazione. Proviamo ad individuare alcune realtà, alcuni casi in particolare, nei quali favorire una contrattazione di "eccellenza", che possa offrirsi quale pratica virtuosa, da diffondere, sulla quale verificare le nostre coerenze ed anche il nostro coraggio di guardare all'innovazione quale una via per vincere le sfide competitive, imposte dal mercato.

Per quanto ci riguarda, confermiamo la nostra disponibilità ed è importante che queste cose possano essere rappresentate quale messaggio positivo e costruttivo, in una fase della vita sindacale, nella quale prevalgono, al momento, più ombre che luci, riproporre la funzione positiva che le organizzazioni dei lavoratori hanno sempre svolto nei momenti di maggiori difficoltà nella vita del Paese.