

## **LA CONTRATTAZIONE DOPO L'ACCORDO DEL 28 GIUGNO 2011**

**Luigi Sbarra**

Segretario Confederale Cisl

Non si può negare il rilievo delle vicende Fiat negli ultimi mesi, né per gli eventi che ne sono scaturiti, né per gli effetti sul piano generale. Tuttavia, dal “caso Fiat” è stato alimentato un dibattito più d’immagine che di sostanza, su temi come la struttura della contrattazione, gli assetti delle relazioni industriali, la rappresentanza e rappresentatività, la validità erga omnes degli accordi sindacali.

È importante sottolineare che una parte importante della contrattazione è già ben oltre gli schemi della contrapposizione politica e strumentale che ha caratterizzato gli accordi di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco.

Una parte della contrattazione che ha il “difetto” di non fare notizia, ma che ha consentito in molte aziende e – in certi casi – in interi comparti di rispondere alle esigenze organizzative delle imprese, recuperando flessibilità, efficienza, produttività e, più in generale, competitività.

In molte imprese lo spirito partecipativo o – quantomeno collaborativo – è presente da anni ed ha consentito di fare accordi “personalizzati” sui contesti specifici e realtà particolari, trovando risposte alle esigenze delle imprese ed utilizzando la contrattazione per risolvere i problemi di quel contesto, trovando un punto di equilibrio tra le istanze delle aziende e quelle dei lavoratori.

Questo patrimonio è stato ulteriormente valorizzato ed ampliato dagli accordi sul nuovo modello contrattuale, non firmato dalla CGIL, ma sostanzialmente recepito in quasi tutti i contratti nazionali firmati unitariamente ad eccezione di quello dei metalmeccanici e del terziario.

L’accordo del 28 giugno scorso, sottoscritto anche dalla CGIL, ha completato il quadro con quanto mancava, da anni, al sistema di regole delle relazioni industriali. C’è, infatti, una risposta chiara al tema della rappresentanza-rappresentatività, alla validazione degli accordi e alla loro vincolatività, alle clausole di tregua, al maggior peso e articolazione della contrattazione di secondo livello.

In questo senso l’accordo è un atto di responsabilità che rilancia il ruolo delle parti sociali come soggetti fondamentali per aiutare il Paese ad uscire da momenti difficili. Le regole definite dall’accordo possono consentire alla contrattazione di divenire un volano anche per la competitività, come contrattazione che supera la concezione antagonista e diventa lo strumento per costruire soluzioni condivise e partecipate, per conseguire obiettivi chiari e trasparenti di sviluppo che sono nel comune interesse dei lavoratori e delle imprese.

Aver raggiunto un’intesa su questi punti attraverso un accordo tra le parti e non attraverso la legge, rappresenta un valore aggiunto politico-sociale e rende più autorevoli le norme ed i soggetti che le hanno determinate.

Il ritorno alla sostanza del documento unitario del maggio 2008 era stato indicato dalla CISL come il punto di riferimento per un accordo sulla rappresentanza e sulle regole per l’approvazione degli accordi. E alla sostanza di quell’accordo siamo tornati, recuperando parte dell’esperienza già fatta nel pubblico impiego ed, anzi, introducendo rispetto alla precedente impostazione un *quid* che è più vicino alla

nostra concezione associativa. L'accordo del 28 giugno "riscopre", infatti, le RSA come soggetto di rappresentanza e di validazione degli accordi.

Le regole scaturite da questo accordo sono un utile mix tra diverse culture ed impostazioni: un mix che riteniamo positivo, sostenibile e compatibile con le nostre convinzioni. La CISL crede profondamente nei propri valori fondativi di tipo associativo, ma rispetta anche quelle dei propri interlocutori, privilegiando il metodo del dialogo per raggiungere sintesi condivise.

Una parte importante del dibattito sorto intorno al futuro della contrattazione e all'alternatività tra contratto aziendale e nazionale si può ritenere quanto meno ridimensionata, perché l'accordo del 28 giugno dà importanti risposte di merito.

Alla luce delle nuove regole ed anche del nuovo clima di responsabilità che si è creato, la struttura contrattuale articolata su due livelli assume una logica ed una coerenza ancora più evidente.

Il contratto nazionale si conferma come la fonte normativa più autorevole in tema di regolazione dei rapporti di lavoro, in alternativa alla legge ed in modo più efficace della legge stessa, perché offre riferimenti di base comuni, ma con un'articolazione settoriale che, attraverso gli oltre 400 CCNL, coglie già una prima capacità di risposta specifica che va poi ulteriormente sviluppata col secondo livello di contrattazione.

Il nuovo modello contrattuale ed il recente accordo sulle regole rappresentano una risposta esaustiva per la stragrande maggioranza delle imprese italiane; regole che sarebbero state sufficienti anche per la FIAT, se fossero intervenute prima dell'accordo di Pomigliano, a cui va riconosciuto un ruolo di forte sollecitazione.

Francamente è difficile chiedere che un accordo sindacale possa avere effetti retroattivi. Se oggi il dibattito resta aperto è "solo" perché la FIAT ha il problema delle cause aperte dalla Fiom e non può giuridicamente avvalersi di norme concordate solo pochi giorni fa. Ma se l'accordo del 28 giugno è valido sul piano giuridico-formale, il clima nuovo di responsabilità portato dall'accordo stesso riguarda tutti e non può non influenzare tutti i soggetti della società, dell'economia, della politica e delle istituzioni.

Si può e si deve lavorare per trovare una strada per individuare una soluzione inclusiva del problema Fiat all'interno delle nuove regole. La legge resta per noi un'estrema *ratio*, tendenzialmente da evitare.

La Fiat, di cui comprendiamo le ragioni ed apprezziamo le strategie di sviluppo, deve però abbandonare lo stile da *ultimatum* con il quale negli ultimi tempi si rivolge ai lavoratori, al sindacato, al Governo ed alle stesse proprie organizzazioni imprenditoriali. I percorsi di partecipazione non nascono da *ultimatum*, ma dalla trasparenza, dal coinvolgimento intorno alle proprie scelte strategiche che diventano così fattori di consapevolezza e di condivisione.

Una riflessione su un ulteriore aggiustamento della struttura contrattuale andrebbe fatto fuori dall'emergenza e non riferendosi ad un solo caso aziendale (per quanto di grandissima importanza).

Il concetto da acquisire, anche culturalmente (come in molti contesti contrattuali è già avvenuto), è che le deroghe, l'adattabilità, le norme modificative o come vogliamo definirle, vanno assunte non solo come elemento da utilizzare a fronte di fatti eccezionali (crisi o rilevanti processi di investimento) ma in termini ordinari.

Questo concetto lo si può desumere dalla sottolineatura contenuta sia negli accordi sul nuovo modello contrattuale che nel recente accordo sottoscritto unitariamente: trasferire maggiori competenze e responsabilità al secondo livello di contrattazione.

Gli orari, l'organizzazione del lavoro, la professionalità del lavoratore, i sistemi incentivanti, la remunerazione della produttività, vanno gestiti laddove concretamente si formano e si sviluppano: in azienda e sul territorio.