

## UN ACCORDO “STORICO”?

**Paolo Pirani**

Segretario Confederale Uil

Non appaia una “diminutio” se non usiamo per l'accordo del 28 giugno l'abusato aggettivo “storico”. È stato certamente un accordo importante perché ha dato continuità e compiutezza alla riforma del sistema contrattuale del 2009. Ed è stato utile perché ci ha aiutato a superare i conflitti e le lacerazioni che hanno caratterizzato le relazioni industriali negli ultimi anni. Ma si è inserito in un solco già tracciato, rafforzando la contrattazione di secondo livello, esaltandone il carattere dell'esigibilità. Nel senso che questa intesa consolida e conferma il valore della contrattazione nazionale ma stabilisce, in particolare, una serie di regole che si prefiggono l'obiettivo di rendere esigibili e generalizzabili i contratti aziendali.

Noi non possiamo dimenticare che la competitività e la produttività sono i presupposti per una crescita occupazionale e salariale. Ora, anche grazie a questo accordo, i contratti aziendali potranno porsi questi obiettivi di crescita e potranno adattarsi secondo logiche certe e condivise.

Già la riforma del 2009 aveva mandato in soffitta l'idea che il lavoro fosse una derivata della politica introducendo il concetto secondo cui la misurazione del suo valore dipende esclusivamente da fattori economici. Con l'intesa del 28 giugno l'attribuzione di un adeguato peso specifico alla contrattazione di secondo livello nasce dalla consapevolezza che la chiave di volta per la ripresa sia la produttività e che, conseguentemente, lavoro e salario possano crescere a partire dal luogo in cui la ricchezza si produce direttamente. Questa moderna visione assume i temi della competitività e del merito come obiettivi da realizzare anche a tutela dei soggetti più deboli. È qui che risiedono senso e significato nuovi di un immutato ruolo sindacale.

Analogo ragionamento vale per la tormentata vicenda Fiat che ha plasticamente manifestato la priorità del microcosmo aziendale nelle scelte di politica industriale messe in campo dalle imprese che puntano ad un'espansione fondata sulla competitività. Non vi è dubbio, peraltro, che l'insieme della vicenda contrattuale si intreccia con la recente storia della casa automobilistica. Ed è noto che l'Amministratore delegato, Sergio Marchionne, pur apprezzando l'intesa tra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, ha chiesto che vengano fatti ulteriori passi avanti, altrimenti la Fiat si vedrà costretta ad uscire dal sistema confindustriale. Ora, noi ben comprendiamo le ragioni della Fiat. Nessuno più di noi vuole salvaguardare gli accordi di Pomigliano, di Mirafiori e della ex-Bertone, soprattutto perché rappresentano la salvezza di molte migliaia di posti di lavoro. Accordi che, peraltro, sono stati approvati dalla maggioranza dei lavoratori. Noi però pensiamo che, nelle prossime settimane, si potrà dimostrare come questi accordi siano difendibili anche restando dentro Confindustria.

D'altro canto la Fiat e le organizzazioni sindacali firmatarie di quelle intese aziendali non chiedono altro che il rispetto di una vecchia regola che ha retto per decenni il sistema delle relazioni sindacali: *“pacta sunt servanda”*. È nell'interesse di tutti i soggetti coinvolti, a partire dai lavoratori, che vi sia una certezza delle regole e della loro effettiva applicazione da parte di tutti. Regole che spesso sono a tutela proprio della parte contrattuale più debole. L'intesa del 28 giugno punta a risolvere questi aspetti



per il futuro; mentre il futuro di Fiat, in queste ore, è in qualche misura sospeso anche a decisioni giudiziali.

L'accordo di giugno, che ha visto anche la firma della Cgil, ha affrontato e risolto, inoltre, l'annosa questione della certificazione degli iscritti e ha definito un'efficace sistema della misurazione della rappresentatività sindacale. Tuttavia, l'intesa è stata firmata non solo, e non tanto, per regolare i rapporti tra le parti sociali, quanto per meglio tutelare gli interessi dei lavoratori e del Paese. È stata aperta una nuova frontiera perché è ormai evidente a tutti che le regole scritte senza tener conto delle esigenze concrete che emergono nei singoli luoghi di lavoro hanno esaurito la loro funzione.

Il lungo e tormentato cammino delle relazioni sindacali è giunto ad un traguardo: porre la persona-lavoratore al centro delle dinamiche aziendali esaltandone le sue capacità personali e professionali. È la concretizzazione di un principio di vecchia data ma di grande e perenne modernità, quello che puntava a coniugare, nel sociale come nel lavoro, i meriti e i bisogni. L'ultimo miglio di questo cammino è stato fatto insieme alla Cgil che ha così recuperato parte del tempo perduto. Sarà il futuro a dirci se si è trattato di un effimero episodio o di un rinnovato afflato unitario costruito sulla partecipazione e sul riformismo.