La contrattazione di prossimità, frontiera avanzata di uno sviluppo partecipato

Intervento di Luigi Sbarra in occasione della presentazione del libro *Teoria e pratica delle relazioni adattive di prossimità – Roma, CNEL, 27 febbraio 2019.*

RISPONDERE AI BISOGNI DELLA PERSONA Anzitutto desidero congratularmi con Maurizio per la qualità e la puntualità della sua fatica letteraria. Un volume, il suo, che tocca un tema di grande attualità, quale è il ruolo di una contrattazione sempre più vicina alla persona, sempre più adattiva e flessibile, sempre più capace di coniugare tutele e produttività, progresso sociale, innovazione e avanzamento economico.

Maurizio affronta l'argomento da par suo, con grande competenza e con una profondità di analisi che rifiuta ogni schematismo ideologico ed è sostenuta da valori veri. Da un concetto sopra tutti: la contrattazione è una libera attività umana, e in quanto tale deve rispondere ai bisogni della persona, incrementarne il benessere in armonia con l'ambiente, con la comunità lavorativa, con il territorio.

PROSSIMITA' E SINDACATO NUOVO La contrattazione è, in questa accezione, esercizio di concreta partecipazione e protagonismo umano, che raccorda il bene individuale al bene comune. Modello che ha forgiato azione e idealità della Cisl, sin dal primo momento.

Il "Sindacato Nuovo" di Giulio Pastore e Mario Romani nasce proprio con questa ambizione di avvicinarsi alle comunità, alle persone, alle famiglie. Lo fa concretamente, a livello organizzativo, stabilendo la centralità di un patto associativo che lo rende non certo apolitico, ma sicuramente apartitico. La Cisl, sin dalle origini, è questo: una forza sociale libera, autonoma, legittimata solo dall'adesione degli iscritti. E di conseguenza di cultura profondamente pragmatica e contrattualista e lontana da ogni dottrina calata dall'alto.

SVOLTA DI LADISPOLI Questo cuore libero e aconfessionale doveva dare frutti concreti già nel 1953. Il primo atto di rottura con l'impostazione contrattuale dirigista e centralistica della Cgil arriva in quell'anno, con la svolta di Ladispoli.

A solo otto anni dalla fine della guerra la Cisl maturava una linea sindacale su cui oggi – a quasi 70 anni di distanza – tutti convergono. Qualcosa di veramente rivoluzionario ed "eretico" per l'impostazione di allora.

Dominava, allora, l'egemonia culturale di un sindacato-movimento in rapporto organico con alcuni partiti, secondo la ben nota "cinghia di trasmissione" che avrebbe condizionato per a lungo l'azione della Cgil. Anche sotto il profilo contrattuale.

NOI, "ERETICI" DELLA RESPONSABILITA' La tendenza a sminuire il livello decentrato, a cercare sempre soluzioni regolatorie legislative e nazionali richiama culturalmente un modo di vivere l'esperienza sindacale come sostegno di lotta partitica e parlamentare, secondo uno schema conflittuale e di lotta di classe.

Con il termine della guerra fredda e la fine dei partiti che facevano riferimento a quella cultura, finalmente ci siamo misurati tutti sul terreno di un'azione sociale che – come scriveva Romani – deve essere consapevole della sua funzione di sviluppo personale e di progresso umano. Funzione da attivare sul terreno della responsabilità e della legittimazione reciproca tra mondo del lavoro e

dell'impresa. C'è tanto di questa cultura tra le righe del libro che oggi stiamo presentando. E tanto di questo spirito nel lavoro storico di Maurizio Sacconi.

ATTUALITA' DELL'ART.8 DELLA L.138/2011 Penso naturalmente alla Legge 138/2011 e quell'Articolo 8 che sostiene la contrattazione Collettiva di Prossimità. Nel volume, la ripresa di riflessione attorno alla grande attualità di quella norma viene tutta collocata analizzando alcuni dei principali cambiamenti che il lavoro sta vivendo. Il merito dello sforzo di Sacconi sta nel guardare a queste evoluzioni con lungimiranza e forte capacità di dettaglio, rinforzando le ragioni per un nuovo modo di contrattare.

La crisi scoppiata nel 2008 ci consegna un nuovo e diverso rapporto tra impresa e lavoro. La grande recessione ha allenato tutti nel comprendere come i pericoli e le fratture non stanno dentro i cicli produttivi, ma fuori di essi. In azienda, impresa e lavoro si sono sempre più orientati al dialogo, alla collaborazione, alla ricerca di soluzioni vincenti per entrambi piuttosto che ingaggiare bracci di ferro reciproci.

TRAGUARDO DEL PATTO DELLA FABBRICA Competitività d'impresa e benessere del lavoratore sono sempre più correlati. Se nel patto per la Fabbrica con Confindustria è comparso per la prima volta un capitolo sulla partecipazione, è perché le parti sociali si stanno rendendo conto che dai reparti di produzione e dagli uffici sta salendo e si sta affermando un nuovo modo di lavorare cooperativo e orientato ai risultati.

Imprese e lavoratori chiedono alle relazioni sindacali soluzioni, velocità per stare al passo con innovazioni e mutamenti del mercato, vicinanza e personalizzazione di ogni regola generale.

SOLUZIONI PERSONALIZZATE E IDENTITA' Così come siamo passati da produzioni di massa a personalizzate, la contrattazione efficace è chiamata a tradursi in forme nuove. I tempi della contrattazione sono sempre più adattivi e non ciclicamente predeterminati. Le forme delle soluzioni adottate sui singoli temi sono sempre più "confezionate" su misura. Di conseguenza, i contrattualisti sono sempre più sarti e artigiani moderni, non replicano accordi ritenuti buoni "a fotocopia".

La contrattazione è chiamata non solo a generare soluzioni e regole tra parti sociali. Il valore della nuova contrattazione sta nel creare identità, perfino empatia nella comunità che vive dentro e attorno ad una impresa. Le priorità non sono più gli assetti contrattuali, ma i contenuti innovativi di una negoziazione che deve regolare un mercato del lavoro che si realizza in nuove forme di prestazione.

LA LENTE DI OCSEL La negoziazione aziendale e di prossimità costituisce la sede privilegiata del vero scambio tra impresa e lavoro. Ma essa risulta davvero efficace se si innova costantemente, rispondendo ai bisogni nuovi di chi lavora e di chi organizza il lavoro. La Cisl conta su Ocsel, la più consistente banca dati di accordi aziendali di cui oggi disponiamo. Ebbene, da questo osservatorio si vede come la contrattazione aziendale stia segnando una nuova stagione vitale e dinamica. Continuiamo però ad avere nel nostro paese un problema di estensione e di copertura, strettamente determinato dalla forte presenza di microimprese e di PMI.

LA CHIAVE TERRITORIALE La negoziazione aziendale si innova ma non si estende. La soluzione al problema è la dimensione territoriale: una dimensione da sviluppare anzitutto valorizzando meglio quella già praticata in settori come edilizia, artigianato, agricoltura e parti del commercio, e che riguarda un numero importante di addetti.

La contrattazione territoriale riesce a generare tramite mutualismo e bilateralità soluzioni moderne, prossime a imprese e lavoratori che non avrebbero altro modo per accedere a soluzioni in tema di welfare, sostegno al reddito, connessione al mercato del lavoro.

UNA RIVOLUZIONE "ORIZZONTALE" Anche nelle piccole e medie imprese ormai si lavora sempre più per obiettivi e risultati e non per svolgere semplici mansioni parcellizzate. Si superano così non solo le classiche scale gerarchiche, ma anche le regole di spazio e tempo predefinito della prestazione.

Agli operai non viene più chiesto di svolgere compiti dentro schemi e regole da caserma, ma maggiore proattività e cura dei risultati. Questi fattori, spinti dalla digitalizzazione, attraversano tutti i settori e le fasce lavorative. È una bella notizia per i sindacalisti. Ma significa cambiare i contratti e adattarli.

LA VIA NON E' QUELLA DI UNA LEGGE-PRECETTO Non saranno nuove leggi precettive sul lavoro o contratti nazionali a sostenere chi è coinvolto in questi processi. La contrattazione di prossimità è la frontiera che dobbiamo frequentare e far progredire.

Non certo una legge come il Decreto Dignità, che ingabbia il mercato del lavoro, entra a gamba tesa sulla contrattazione, e produce effetti opposti rispetto all'innalzamento della qualità e della stabilità del lavoro.

L'Italia è il Paese in cui tutti i governi hanno pensato di poter cambiare il lavoro per legge. Ma per superare storici difetti nella regolazione dell'incontro tra domanda e offerta servono meno leggi e più politiche, meglio se di medio lungo periodo. Meno incentivi spot e più servizi.

IL CONFINE LABILE TRA NATURA DI PRESTAZIONE Il Decreto Estivo e le sue scelte teoriche stanno spingendo imprese e sindacalisti di buon senso a ricercare nell'art. 8, cercando in esso la soluzione per difendere programmi produttivi e prospettive occupazionali positive che le nuove regole portano a distruggere.

Le trasformazioni in atto stanno mettendo a dura prova perfino la classica suddivisione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Il dirompente mondo delle piattaforme digitali ha fatto emergere una "terra di mezzo" che si incunea e rischia di frantumare le categorie del Novecento, se non sapremo ammodernarle.

La Cisl è convinta che nel futuro le disuguaglianze non saranno misurate tra chi ha un posto fisso e chi è a termine. Ma tra chi ha un lavoro qualificato e chi no.

LAVORI DIVERSI, ESIGENZE COERENTI Sia dipendenti che collaboratori hanno bisogno di tutele coerenti. E di una grande apertura che chiede al sindacato e al sistema delle imprese di rimboccarsi le maniche per contrattare nuove soluzioni.

È quello che stiamo chiedendo alle piattaforme dei cosiddetti "gig-workers". Le piattaforme digitali permettono a chi offre prestazioni lavorative una condizione totalmente nuova nell'era moderna: poter prestare lavoro quando si ha voglia o quando serve. Una libertà da non enfatizzare, ma che non va neanche demonizzata nel suo cambiare il rapporto tra persona e lavoro

LA SFIDA È SULLE COMPETENZE Occupabilità e creazione di competenze sono gli obiettivi verso cui muovere la legislazione e gli investimenti del Paese.

È questo il discrimine che definisce la nuova sfida di un mercato del lavoro sempre più "a clessidra".

Cioè polarizzato da una vasta area di occupazione “povera” a bassa qualificazione e un altrettanto grande “fame” – spesso insoddisfatta - di alta specializzazione da parte delle aziende.

COMBATTERE I CONTRATTI PIRATA In questo contesto l’ugualitarismo lascia il passo alla battaglia per mettere tutti in uguali condizioni di partenza per poter contrattare tutele coerenti ai propri bisogni. Ma per contrattare in modo innovativo e moderno servono parti sociali rappresentative e autorevoli.

La contrattazione collettiva in Italia soffre di una patologia molto specifica e particolare. Contrariamente agli altri Paesi europei non è colpita da una caduta del tasso di copertura negoziale. Ma da un apparente fenomeno opposto. Il nostro problema è la proliferazione di contratti negoziati da organizzazioni non rappresentative e per questo pirata, cioè ideati per generare dumping economico e sociale, come certificato dallo stesso Cnel in modo autorevole.

SERVE UNO SFORZO COMUNE Occorre uno sforzo comune per definire insieme i perimetri della contrattazione e le regole che permettano di mantenere la libertà sindacale e stabilire quali siano i soggetti più rappresentativi. Da qui bisogna partire per una efficace introduzione dell'erga omnes per legge, che permetta di dare valore legale ai minimi contrattuali settoriali, vero antidoto al salario minimo uguale per tutti che appiattirebbe salari reali e innovazione.

Serve uno scatto riformatore da parte di tutti. Uno slancio che la Cisl intende promuovere anche dialogando con le proposte di legge presenti in Parlamento, per un confronto che sostenga una negoziazione generativa, vicina alla persona, capace di partecipare alla crescita delle comunità produttive e lavorative, dei territori, del Paese.