

## **L'accordo sulla rappresentanza sindacale: un altro passo verso relazioni industriali "normali"**

di Giorgio Usai

Per capire il significato e la portata reale dell'accordo appena raggiunto fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil sulla misurazione della rappresentatività dei sindacati ai fini della titolarità a negoziare i contratti nazionali di categoria, bisogna leggere la bella intervista di domenica 2 giugno su *IlSole24Ore*, al Vice Presidente di Confindustria per le relazioni industriali, Stefano Dolcetta. Con toni misurati, esattezza tecnica e senza inutili trionfalismi illustra l'accordo indicando le novità ed i limiti ma l'aggettivo "storico" non compare mai. Si tratta infatti solo di un altro passo nel percorso che, da molto tempo, caratterizza le politiche sindacali di Confindustria con l'obiettivo di arrivare ad un sistema di relazioni industriali "normali", meno conflittuali, più regolate, dove gli accordi si fanno con chi ha la maggioranza ed una volta conclusi si applicano a tutti e da tutti devono essere rispettati. In altre parole, la realizzazione di semplici fondamentali principi di democrazia. Quel che stupisce è che ancora al 31 maggio 2013 non si sia arrivati al traguardo bensì si sia potuto solamente fissare un nuovo punto di partenza che, al momento, presenta tante incertezze perché l'attuazione dei principi concordati è affidata a futuri comportamenti delle parti nei contratti collettivi nazionali di lavoro e solo allora si potrà verificare la loro coerenza con le intese attuali. Anche se, come ha affermato il Presidente della Repubblica, è "un segno incoraggiante di volontà costruttiva e di coesione sociale", c'è da ritenere che il paese abbia bisogno di atti più concreti ed immediatamente misurabili nella loro efficacia di contrasto alla situazione contingente. Ciò non toglie che opportuna è stata la scelta dei vertici di Confindustria e Cgil, Cisl e Uil di concludere l'accordo, superando le difficoltà e le insidie frappostesi nel tempo ed, a maggior ragione, ottimo è stato il lavoro (sempre sottaciuto) delle strutture tecniche delle rispettive parti che, con pazienza e competenza, sono riuscite ad elaborare un testo di notevole equilibrio. Un equilibrio delicato e precario perché tutto ruota intorno all'efficacia che accordi come quello del 31 maggio possono avere stante la permanente mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione (che, per l'appunto, affida solo alla legge ordinaria la registrazione dei sindacati che, così dotati di personalità giuridica potrebbero, "rappresentati unitariamente in proporzione ai loro iscritti", stipulare i contratti collettivi nazionali di categoria). La questione dell'efficacia e della esigibilità dei contratti aziendali, sottoscritti anche a maggioranza (questione di lontane origini ma poi deflagrata con il caso Fiat nel 2010), non essendo soggetta ai vincoli dell'art. 39, ha trovato soluzione (sempre per le imprese iscritte a Confindustria) con l'accordo del 28 giugno 2011. Ed è proprio in quello stesso accordo che Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno fissato i principi, poi declinati nell'intesa del 31 maggio, per la misurazione della rappresentatività dei sindacati ai fini della titolarità a negoziare i contratti collettivi nazionali di categoria. Va detto che mentre il problema della effettività e della efficacia ed esigibilità della contrattazione aziendale si era posto con una certa frequenza, la questione dell'efficacia dei CCNL non aveva, nei fatti, mai creato problemi concreti se non nel settore metalmeccanico da quando, nel 2002, la Fiom ha iniziato a non sottoscrivere più (tranne che in una occasione) il contratto nazionale. Detto con chiarezza, nel sistema Confindustria – lo stesso cui è limitata l'applicazione del nuovo accordo – la questione di quali sindacati hanno diritto a negoziare

e concludere un contratto nazionale, non si è mai posta tranne, come detto, nel settore metalmeccanico. Ma anche in questo settore, comunque, i contratti nazionali cosiddetti separati (cioè senza la firma della Fiom) hanno avuta piena efficacia ed esigibilità di fatto ma anche in virtù di sentenze della magistratura. Ecco che, in prospettiva l'obiettivo è superare anche questo elemento di contenzioso, di grave danno per le imprese e per gli stessi lavoratori, tutti, iscritti e non iscritti al sindacato dissidente. Obiettivo importante ma raggiunto in che tempi? E poi, effettivamente raggiunto? Adesso, specie dopo quanto, nella stessa giornata dell'accordo, ha denunciato il Governatore della Banca d'Italia, possiamo ancora accettare "i tempi lunghi"? A ben vedere ci son voluti "tempi lunghi" per la conclusione dell'accordo ma ci vorranno "tempi lunghi" – come correttamente riconosciuto dal Vice Presidente Dolcetta – perché l'accordo trovi una effettiva realizzazione applicativa. Proprio quei "tempi lunghi" che tutti, in tutte le sedi e ad ogni livello, ogni giorno raccomandano di superare, perché oggi è il momento del fare, dell'attuare, del dare risposte concrete alle tante domande che incombono: come far ripartire l'economia, come stimolare la crescita, come ridare ossigeno alle imprese, come offrire opportunità di lavoro ai tanti che invano le cercano, come dare una vigorosa scossa al paese. Ed invece le più importanti organizzazioni sindacali si limitano a congratularsi reciprocamente per la ritrovata (ma è proprio così? a leggere l'accordo non sembrerebbe) unitarietà di azione, dopo che hanno impiegato "appena" due anni per dare attuazione ai principi già sottoscritti nell'accordo del 28 giugno 2011 che, per di più, recepiva sul punto una precedente intesa intersindacale già raggiunta nel 2008 che, a sua volta, serviva per trasferire nel mondo del lavoro privato le regole già in vigore da tempo, in forza di accordi e di legge, nel pubblico impiego. Nel frattempo è stata messa a punto un'intesa endosindacale che dovrebbe regolamentare i rapporti fra di loro nelle fasi di presentazione, approvazione, discussione delle "piattaforme" e degli eventuali successivi accordi di rinnovo. "Tempi sindacali", si dirà, che però, se rispetto ai "tempi dell'economia" già erano inaccettabili nel secolo scorso, oggi dovrebbero suscitare qualche critica e non certo lodi e plauso. Ma il tutto potrebbe anche essere tralasciato, giustappunto come un effetto dello sciagurato decennio di dissensi appena trascorso, se i "tempi lunghi" non fossero anche il risultato di quest'ultima intesa. Infatti, l'accordo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013 fissa alcuni principi. Perché diventi operativo occorrerà una successiva regolamentazione attuativa di dettaglio affidata alla contrattazione collettiva nazionale dei singoli settori, ma occorrerà anche che si recuperino i dati relativi alle precedenti elezioni delle RSU (operazione al limite dell'improbabile), si svolgano le elezioni per le RSU nelle singole aziende per la loro prima costituzione o per rinnovare le RSU scadute. Per non dire delle intese di tipo organizzativo che dovranno intercorrere con l'Inps ed il CNEL per i ruoli, necessari e rilevanti, che le parti firmatarie hanno loro attribuito ai fini della certificazione della rappresentatività dei sindacati. Tempi lunghi anche per la realizzazione degli altri importanti principi indicati nell'accordo (procedure di raffreddamento ed "eventuali" sanzioni in caso di inadempimento) perché potranno essere definiti solo con i futuri rinnovi che si faranno applicando le nuove regole sulla rappresentatività. E l'esperienza insegna che nella dinamica negoziale dei rinnovi di categoria, non sempre le parti sono interessate a recepire le indicazioni ed i rimandi degli accordi interconfederali. Domanda: ma non sarebbe stato meglio che l'accordo interconfederale del 31 maggio avesse già fissato queste regole, a valere da subito, per tutti i settori? Anche perché non mancano precedenti di accordi interconfederali che hanno provveduto in materia trattandosi, comunque, di regole di comportamento e di procedure per le quali difficilmente si intravedono aspetti da disciplinare nei Ccnl allo scopo di salvaguardare le "specificità settoriali". Quindi, siamo in presenza di rinvii opportuni o di rinvii necessitati dal timore delle centrali sindacali di non avere deleghe in materia da parte delle loro rispettive federazioni di categoria? E' qui che emerge con evidenza il difficile equilibrio che è stato possibile raggiungere fra i soggetti stipulanti l'accordo. Un accordo "cornice", dunque, che solo la buona volontà delle tante diverse categorie (sindacali e datoriali) che operano nei tanti diversi settori merceologici che fanno capo al sistema di Confindustria (e tra gli obiettivi della riforma associativa dovrebbe esserci anche quello della loro riduzione), potranno - nel tempo - riempire definendo un "quadro" di regole semplici e applicabili.

Ma su tutto questo continua a gravare l'incertezza circa la sua effettiva efficacia. Siamo tutti d'accordo che l'intesa del 31 maggio costituisce un notevole progresso in una materia - la misurazione della rappresentatività dei sindacati - contrassegnata dal ricordato storico immobilismo, rappresentando comunque una soluzione che rimane inserita nell'ambito dell'autonomia collettiva e, come tale, al di fuori dei vincoli che comunque derivano dall'art. 39 della Costituzione. Detto più semplicemente, l'efficacia dell'accordo appena sottoscritto è appeso al filo di una mera intesa tra alcuni soggetti privati e, come tale, può spezzarsi in qualsiasi momento. E suona strano sentir dire che un'intesa su questa materia era "attesa da 60 anni". Ma perché, dove sono stati nei sessanta (anzi sessantacinque) anni trascorsi dalla promulgazione della Costituzione e del suo art. 39? I sindacati hanno mai "spinto" per l'attuazione dell'art. 39 che li riguardava direttamente? Regole troppo rigide, si diceva. Ed i politici che si sono succeduti nelle sedici legislature precedenti, oltre a presentare disegni di legge velleitari per la sua attuazione, hanno mai provato a proporre un disegno di legge di modifica costituzionale per rendere l'art. 39 più attuale? E se sì, si sono chiesti quale "superiore volontà maligna" ha sempre impedito ed ostacolato la prosecuzione dell'iter parlamentare? I cittadini - e le vicende elettorali di questa prima parte dell'anno sono lì a dimostrarlo - non accettano più le favole belle. Chi vuole denunciare all'attenzione pubblica che ha "atteso sessant'anni", metta lo stesso impegno nel dire "per colpa di chi". Il problema della validità di accordi come quello odierno è reale e grave perché è un'intesa che - se anche avesse il "sostegno" della legge, come certo qualcuna delle parti si affretterà a richiedere - rischia sempre di rimanere esposta ad eventuali assalti da parte di tutte le organizzazioni di sindacalismo autonomo (non confederale) o di mestiere che non si sentiranno certo vincolate da patti sottoscritti da soggetti che, per definizione, sono con loro in concorrenza. Una questione non ipotetica ma concreta specie da quando il sistema di Confindustria non si limita più ad associare i settori manifatturieri - dove le organizzazioni sindacali tradizionali hanno sostanzialmente una rappresentanza esclusiva sia pure in proporzioni differenziate - ma vede la presenza, praticamente maggioritaria, del terziario e delle grandi imprese di servizi a rete dove gli "autonomi" ed i sindacati di mestiere hanno un peso significativo. Inoltre, se non si sottolinea la natura di complementarietà di questo accordo con quello del 28 giugno 2011, c'è il rischio di spostare nuovamente tutta l'attenzione sui contratti collettivi nazionali di categoria. Da tempo in Europa prima e poi anche fra le stesse parti sociali italiane, si è consolidata l'idea che la vera, se non l'unica, sede utile per la contrattazione collettiva dovrebbe essere quella aziendale. Tutte le parti sociali ne sono convinte tanto da aver sottoscritto l'accordo del 22 novembre scorso per favorire, stimolare, incentivare tramite detassazione e sgravi contributivi, la contrattazione aziendale. Il tutto nella logica, che sembrerebbe ormai acquisita (accordi del 28 giugno 2011 e lo stesso del 22 novembre scorso), che i contratti nazionali di categoria/settore devono essere sempre più "leggeri" e limitarsi a definire il trattamento "comune" da valere per tutti i lavoratori cui quel contratto si applica. Ebbene, adesso, sono stati indicati puntuali principi per disciplinare la titolarità della contrattazione collettiva a livello nazionale, ma nulla si dice circa il ruolo che le parti riconoscono al Ccnl (nemmeno in forma di mero richiamo all'ultimo accordo del 22 novembre che, peraltro, se nel frattempo non è successo niente, la Cgil non ha sottoscritto). Sorge il dubbio che si voglia dare nuovo vigore al Ccnl. Se questo fosse l'omaggio reso alla Cgil che notoriamente vede nel Ccnl il vero, se non l'unico strumento di regolazione dei rapporti fra capitale e lavoro, allora avremmo fatto un bel passo indietro. D'altronde la sensazione che lo "storico" accordo non segni ancora un salto nell'armonia sindacale (dal momento che, come nelle migliori storie d'amore, dieci anni e più di tensioni fra separati in casa, non si superano con un solo atto di rappacificazione!), lo dà la soluzione - non priva di originalità - individuata in caso di "mancanza di una piattaforma unitaria" per il rinnovo del Ccnl. Il solo prevedere questa ipotesi sembra contrastare con tutta la costruzione dell'intesa endosindacale che regge l'accordo del 31 maggio. L'originalità del caso sta nel fatto che sarà l'Associazione imprenditoriale "a favore" l'avvio della negoziazione sulla base della "piattaforma" presentata dai sindacati con rappresentatività nel settore almeno pari al 50%+1. È vero, è ciò che è successo finora (sempre e solo nel settore metalmeccanico) ma al di fuori di un contesto di regole. Adesso che ci

sono le regole, la domanda sorge spontanea: e la parte che “dissidente” ma teoricamente è titolata a negoziare che fa, si siede comunque “al tavolo” come “osservatore”? È tenuta a rispettare le regole sui periodi di raffreddamento durante il negoziato degli “altri”? E via così. Inoltre, pur consapevole della sua fatuità, mi domando se nella situazione economico-produttiva attuale e che prevedibilmente troveranno le categorie quando saranno chiamate ai rinnovi dei rispettivi Ccnl, si debba ancora parlare di “piattaforme” sottintendendo così quella carica rivendicativa propria del secolo scorso con tutti gli effetti che ne sono derivati. Almeno nell’accordo sulla riforma degli assetti della contrattazione collettiva del 15 aprile 2009 (naturalmente non sottoscritto dalla Cgil) le parti avevano convenuto di non parlare più di “piattaforme” bensì di “presentazione delle proposte sindacali”. Non è una questione meramente nominalistica bensì culturale se si vuole passare da una conflittualità permanente alla logica del confronto che presuppone collaborazione e non quell’antagonismo che porta con sé la nozione di “piattaforma rivendicativa”. Ma forse sono aspetti che non interessano a nessuno. Invece credo che possa interessare il fatto che adesso che – a partire dal 2009, per passare all’intesa del 2011, del 2012 e a quella di venerdì 31 maggio – finalmente sono state chiarite le regole su “chi fa” contrattazione collettiva, in tutte le sedi, nazionale e aziendale (con qualche opportuno riferimento anche al territoriale), quanto prima si trovi un accordo ad efficacia immediata (per stabilire il “quando”) sul “cosa fare”. Sarebbe la vera prima conferma della ritrovata coesione che dovrebbe tradursi nell’impegno delle parti sociali a non rivolgersi ancora ad altri al di fuori di loro stesse ma a stabilire cosa, proprio loro, con la loro indiscussa titolarità negoziale possono compromettere/concordare/cedere/condividere affinché imprese e lavoratori possano tornare a far crescere il nostro paese secondo la nostra migliore tradizione. Forse ci aiuterebbe in questo anche smetterla con le profezie di sventura che vedono solo in tempi lontanissimi la luce in fondo al tunnel. In fin dei conti anche il Sommo Poeta tornò infine “a riveder le stelle” dopo esser passato per tutte le pene dell’Inferno, ma ci mise appena tre giorni!

*Giorgio Usai*  
ADAPT Professional Fellow

\* Il presente articolo è pubblicato anche in *amicimarcobiagi.com*, 3 giugno 2013.