

## Non è ancora storico, ma può essere rivoluzionario

di Emmanuele Massagli

Nella società dell'informazione frenetica e delle molteplici possibilità di accesso ai fatti e alle opinioni, la possibilità che una notizia perduri più dei pochi minuti concessi dalla cronologia di *twitter* o dall'ansia di novità delle redazioni giornalistiche è particolarmente bassa. Non è certo il giornalismo "usa e getta" a decretare la storicità di un avvenimento, ci mancherebbe, ma è stato impossibile non notare la contraddizione di un accordo sulla rappresentatività, quello del 31 maggio, descritto come «rivoluzionario» dai firmatari, ma dimenticato in poco più di un giorno dall'opinione pubblica, composta in buona parte da quegli stessi lavoratori che saranno protagonisti dei nuovi meccanismi di individuazione dei soggetti sindacali abilitati a contrattare (si veda il contributo di Francesco Nespoli in questo stesso bollettino). Incapacità dei media di cogliere la rilevanza dell'accordo? Irresponsabile indifferenza dei cittadini? Scarsa innovatività dell'intesa?

Chiunque si occupi di relazioni industriali per passione e per lavoro ha letto "tutto d'un fiato" le cinque paginette firmate da Squinzi, Camusso, Bonanni e Angeletti nell'ultimo venerdì di maggio (lo ha fatto certamente Tomassetti, di cui potete leggere il commento in questo bollettino). È seguita la ricostruzione dei commenti ufficiali, la ripresa degli accordi interconfederali degli ultimi anni, il confronto con i primi editoriali (qui raccolti nell'ampia rassegna stampa).

La seconda lettura, in tranquillità, ha reso ancor più pressante una domanda emersa subito: in cosa consiste la storicità dell'accordo? È la stessa domanda che si sono posti Tiraboschi, Cazzola e Usai negli interventi pubblicati. E già si avviano alcune prime riflessioni di carattere teorico che non possono prescindere da una attenta ricostruzione della storia del nostro sistema di relazioni industriali (si veda Pietro Merli Brandini, *Per una storia delle relazioni industriali e di lavoro in Italia: dal totalitarismo alla democrazia*, in Roberta Caragnano, Emmanuele Massagli (a cura di), *Regole, conflitto, partecipazione. Letture di diritto delle relazioni industriali*, Giuffrè, Milano, 2013)

Scartando l'ipotesi Orwelliana che «ogni opinione rivoluzionaria attinge parte della sua forza alla segreta certezza che nulla può essere cambiato», è bene leggere questo documento in combinato disposto con l'accordo tra i sindacati del maggio 2008 sulle Linee di riforma della struttura della contrattazione, con l'Accordo separato di riforma degli assetti contrattuali del gennaio 2009 (e l'intesa applicativa nell'industria dell'aprile dello stesso anno), con l'Accordo interconfederale del giugno 2011, le Linee programmatiche per la crescita della produttività di novembre 2012 e, da ultimo, con il recentissimo documento unitario dei sindacati del 30 aprile 2013 (trovate nel Bollettino una scheda di sintesi di tutti questi accordi, nonché i documenti originali).

Tale preziosa lettura conferma il sospetto che la presunta storicità non sia da ascrivere ai contenuti. Anzi, si può dire, con Chesterton, che circa questi si è «[tornati] da dove siamo partiti! Questo è rivoluzione: andare, andare e girare in tondo, tornando da dove si è partiti! Ogni rivoluzione, come un pentimento, è un ritorno». In questo caso un ritorno al maggio del 2008, alle soglie della crisi, in un altro mondo economico e sociale, quando Cgil, Cisl e Uil concordarono che «per il settore privato viene indicato nel CNEL l'istituzione che, avvalendosi di specifici comitati con un alto

profilo di competenza ed autonomia, certifichi la rappresentanza e la rappresentatività delle relative organizzazioni sindacali. Per il settore privato la base della certificazione sono i dati associativi, riferiti di norma alle deleghe, come possono essere numericamente rilevati dall'Inps, prevedendo un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali del DM10, e trasmessi complessivamente al CNEL, nonché i consensi elettorali risultanti ai verbali elettorali delle Rsu, che andranno generalizzate dappertutto. [...] le segreterie assumono le ipotesi di accordo, le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per il mandato alla firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata fra tutti i lavoratori, lavoratrici, pensionate e pensionati.»

Gli addetti ai lavori sanno che quell'accordo, ai quei tempi ugualmente definito «storico», fu abortito durante la gestazione, poiché meno di un anno dopo Confindustria, Cisl e Uil firmarono l'Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali che segnò uno dei momenti più complessi nel rapporto interno tra i sindacati, che ebbe inequivocabile manifestazione nelle vicende legate alla Fiat. Anche nel 2009, comunque, si convenne che «i successivi accordi dovranno definire, entro 3 mesi, nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo, ivi compresa la certificazione all'Inps dei dati di iscrizione sindacale». Nella successiva intesa relativa ai comparti confindustriali (15 aprile 2009), Cisl, Uil e Confindustria confermarono «l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro valutando le diverse ipotesi che possono essere adottate con accordo ivi compresa la certificazione all'Inps dei dati di iscrizione sindacale».

L'assenza di Cgil rese però impossibile pervenire a nuove intese, tanto più su una materia così delicata, fino al 28 giugno 2011, quando anche la Camusso sottoscrisse che «ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'Inps tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali [...]. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel settore una rappresentatività non inferiore al 5% considerando a tal fine la media tra il dato associativo (iscrizioni certificate) e il dato elettorale (percentuale voti ottenuti su voti espressi)».

Il protocollo d'intesa del 31 maggio 2013 attua questa previsione del 28 giugno 2011. In mezzo c'è stata qualche altra occasione per enunciazioni di principio, come le linee guida per la produttività del novembre 2012, non sottoscritte da Cgil (è «essenziale definire compiutamente, attraverso specifiche intese, un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e, quindi, in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite. [...]. Le intese dovranno, altresì, prevedere disposizioni efficaci per garantire, nel rispetto dei principi concordati nell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, l'effettività e l'esigibilità delle intese sottoscritte, il rispetto delle clausole di tregua sindacale, di prevenzione e risoluzione delle controversie collettive, le regole per prevenire i conflitti, non escludendo meccanismi sanzionatori in capo alle organizzazioni inadempienti») e un nuovo accordo endosindacale della triplice, quello del 30 aprile 2013 sulle urgenze per l'economia («Su rappresentanza e democrazia sindacale, Cgil Cisl e UIL, confermando il testo unitario del 2008, l'allegato all'accordo del 28 giugno 2011 e ad integrazione dello stesso, convengono di definire con Confindustria un accordo che regoli: la rilevazione e la certificazione della rappresentatività basata sull'incrocio tra iscritti e voto proporzionale delle Rsu. Laddove non ci siano le Rsu varrà solo il numero degli iscritti. Le organizzazioni sindacali sono impegnate a

confermare le Rsu laddove esistenti; la titolarità della contrattazione nazionale per le organizzazioni sindacali firmatarie che raggiungano il 5% della rappresentanza per ogni Ccnl; gli accordi saranno definiti dalle organizzazioni sindacali che rappresentano almeno il 50%+1 della rappresentanza e dalla consultazione certificata dei lavoratori, a maggioranza semplice, le cui modalità attuative saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo Ccnl»).

Particolarmente significativo, quest'ultimo del 30 aprile 2013, per cogliere il percorso "circolare" compiuto dalle nostre relazioni industriali sul tema della misurazione della rappresentatività: viene confermato l'accordo del 2008.

Sono molteplici le riflessioni che possono essere fatte sui contenuti di questi accordi. E' però la storia stessa che dimostra che solo il tempo può attribuire il distintivo di "storico" a un accordo interconfederale. E questo sarà attribuito solo se i contenuti di quell'accordo diventeranno vita quotidiana, influenzando realmente sulle regole e la prassi della contrattazione. È stato storico il Protocollo del 1993. Lo è stata l'intesa separata del 2009. Lo stesso ancora non si può dire dell'accordo interconfederale del 2011 (se non per la postilla politica sull'articolo 8, comunque spesso disattesa) e di quest'ultimo.

Elementi di novità ci sono certamente, primo fra tutti la firma. Impegno definitivo e inequivocabile a regolare pattiziamente le relazioni industriali, scongiurando quell'intervento normativo sempre più richiesto nel dibattito, anche da alcune componenti dello stesso sindacato.

Non di poco conto è anche l'obbligo di consultazione referendaria dei lavoratori per l'accoglimento dei contratti negoziati dai sindacati. Probabilmente Mario Romani non apprezzerrebbe questa distorsione del "sindacato associazione" che riceve il mandato prima ed è quindi legittimato a firmare senza il ricorso all'approvazione di tutti i lavoratori, compreso i non iscritti; ma le relazioni industriali sono il terreno del compromesso per una soluzione condivisa e probabilmente una scelta diversa non avrebbe permesso al segretario della Cgil di contenere le critiche della sua sinistra, da sempre affezionata alla concezione di "sindacato movimento" che rappresenta la classe, se non addirittura di "sindacato istituzione" che si sottomette alla legge.

D'altra parte quella stessa sinistra non avrà apprezzato un'altra novità, ovvero l'attesa definizione della soglia necessaria per approvare un contratto: il 50%+1. Vittoria negoziale *in primis* della Cisl, poiché nei mesi scorsi si era parlato anche di una possibile maggioranza qualificata al 60%.

Da ultimo, è finalmente fissata anche la dimensione della ponderazione tra dato elettorale e dato associativo, pari al 50%.

Ma le novità da sole fanno i titoli di giornale, non la storia. La fortuna di questo accordo sarà quindi legata alla applicazione e alla sua tempistica. Pur essendo un testo attuativo, infatti, ha bisogno di ulteriori passaggi (accordi con Inps e CNEL, fissazione delle modalità di misurazione dei "piccoli", rinnovo delle Rsu ecc.). Non a caso le parti hanno scritto che il protocollo fissa «i principi ai quali ispirare la regolamentazione attuativa». Se questa regolamentazione tarderà a concretizzarsi come ha tardato a compiersi l'accordo sindacale del 2008, certamente sarà giustificato lo scetticismo dei media e di buona parte dei lavoratori, che hanno già archiviato l'accordo nella banca dati delle relazioni industriali. Se invece Confindustria e i sindacati, spronati anche da una situazione economica che richiede tempestività e concretezza, vorranno completare questo quinquennale percorso velocemente, allora certamente si potrà definire questo accordo "storico", se non "rivoluzionario".

**Emmanuele Massagli**  
*Presidente di ADAPT*