

# L'ACCORDO DEL 28 GIUGNO



## L'ACCORDO DEL 28 GIUGNO IN UN QUADRO POLITICO IN MOVIMENTO

di Luigi Vinci

### INDICE

**L'ACCORDO DEL 28 GIUGNO IN UN QUADRO POLITICO IN MOVIMENTO**  
di Luigi Vinci

**ACCORDO 28 GIUGNO: I PUNTI POSITIVI SOVRASTANO QUELLI CRITICI**  
di Gian Paolo Patta

**COSA SIGNIFICA CONCRETAMENTE L'ACCORDO DEL 28 GIUGNO?**  
**Alcune risposte di sindacalisti che operano "sul campo"**  
a cura di Vittorio Rieser

**PERPLESSO SU ALCUNI CONTENUTI DELL'ACCORDO. IN DIFFICOLTÀ PER IL CARATTERE DELLA DISCUSSIONE**  
di Franco Calamida

**DEMOCRAZIA SINDACALE E DEMOCRAZIA POLITICA**  
**Ancora sull'accordo del 28 giugno 2011**  
di Leo Ceglia

**LA COMPLICATA STORIA DELLA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO E NEL PAESE**  
di Gian Paolo Patta

**Merito e prospettive dell'accordo del 28 giugno**  
di Piergiorgio Alleva

**RIFLESSIONI SULL'ACCORDO DEL 28 GIUGNO 2011**  
di Beniamino Lami

**APPENDICE**  
**IL TESTO DELL'ACCORDO**

La domanda delle domande non riguarda le motivazioni che hanno spinto la Segretaria generale della CGIL Susanna Camusso a trattare e firmare l'Accordo del 28 giugno, se non altro perché la risposta è di per sé chiara: la movimentazione in corso del quadro politico ha assunto, grazie ai risultati di elezioni amministrative e referendum, profili rispetto ai quali la posizione di Marchionne risulta non solo spiazzata ma di forte disturbo, così come la cooperazione a Marchionne (e a Sacconi) da parte di CISL e UIL, rispetto anche alle posizioni che viene assumendo la parte dominante del capitalismo italiano (grande industria, rappresentata da Confindustria, grande finanza, ovviamente nella loro parte prevalente).

E se da parte di Marchionne ora si tratta di capire come risolvere il problema nel quale si è venuto improvvisamente a trovare (oltre che per questa movimentazione politica anche per l'elevata probabilità di perdere le cause intentate dalla FIOM circa la legittimità della sospensione negli stabilimenti di Pomigliano e Mirafiori del contratto nazionale di lavoro, della sua sostituzione con intese aziendali separate e dell'esclusione della FIOM dalla rappresentanza dei lavoratori), per CISL e UIL è diventato immediatamente opportuno un cambiamento di rotta. Per quanto riguarda la Presidente di Confindustria Emma Marcegaglia, infine, non si è trattato di nessun cambiamento di rotta: semplicemente perché Confindustria, cioè l'agente politico-sindacale dominante nel quadro del capitalismo italiano, è da qualche tempo parte attiva della movimentazione politica in corso.

L'occasione era quindi importante per una CGIL contro la quale tutto è stato fatto per metterla in angolo, escluderla dalla contrattazione, escluderla (come FIOM) dalla stessa presenza nella più grande impresa italiana; inoltre per una CGIL che ha certamente resistito, ma con grandissima fatica, data da rottura tra le confederazioni (gli scioperi generali hanno visto la partecipazione di una minoranza, benché crescente, di lavoratori: ciò

che la dice chiara più di tante altre cose sulle difficoltà in questo momento del mondo del lavoro). Bene quindi ha fatto, a parer mio, Susanna Camusso a muoversi, cioè ad andare a vedere le carte di Confindustria, CISL e UIL e a spargiarle. Si trattava, prima che la situazione tenda a stabilizzarsi, di operare a mettere la CGIL tra le forze in grado di determinarla nei suoi termini generali, quindi di tentare di vincolare Confindustria, CISL e UIL a un accordo che, primo, tagliasse fuori Marchionne e la sua operazione e, secondo, tendesse a ricostituire tutele al contratto nazionale e recuperi di democrazia sui luoghi di lavoro. Ovviamente l'accordo ha evidenti lacune e difetti, ma nel complesso mi pare che il tentativo di Susanna Camusso sia andato in porto. Marchionne non a caso non appare particolarmente contento, né lo appare Sacconi. Interessante la posizione favorevole di Tremonti all'accordo: uomo intelligente e spregiudicato, è un pezzo che si mette nella posizione giusta per guadagnarci qualunque cosa accada in sede politica.

La domanda delle domande dunque è questa: che cosa sta succedendo, o meglio, quali sono attori e fattori della movimentazione nel loro complesso. Una parte di essi è evidente: la resistenza della Fiom a Marchionne, gli scioperi generali della CGIL, le mobilitazioni della scuola e dei lavoratori precari, quella delle donne contro il trattamento ingiurioso del corpo femminile, quelle a difesa di magistratura e Costituzione, in ultimo appunto, a far precipitare il quadro, i risultati di elezioni amministrative e referendum. Un'altra parte lo è meno, anche perché si pone come presenza trasversale ad attori e fattori. Si tratta, in breve, di una parte ormai prevalente, quanto meno nel nord, della borghesia italiana (nella sua accezione larga): che ha deciso non solo di mandare a casa prima che si può Berlusconi e la sua maggioranza, così contribuendo, con i suoi strumenti poderosi (il condizionamento di gran parte del giornalismo italiano facente in un modo o nell'altro opinione è forse il principale), alla determinazione del cambiamento di umori e prospettive nella popolazione, quindi alla movimentazione del quadro politico.

Nel numero precedente di questa rivista abbiamo analizzato la vittoria elettorale a Milano di uno schieramento che ha unito centro-sinistra e sinistra, sottolineando come dentro all'itinerario di questa vittoria sia venuto gradatamente a delinearsi il tentativo di una nuova egemonia borghese, appoggiata a sinistra non solo per fare il numero di votanti necessario ma anche per quella che è la storia culturale della dimensione prevalente della borghesia milanese, sia sul versante laico che su quello cattolico: da sempre illuminista e colta, lavorativa e socialmente aperta in senso riformista. Non ingannino i palazzinari: si tratta di centinaia di migliaia di persone che si collocano in un continuum che va dai consigli di amministrazione di imprese industriali, commerciali e finanziarie ai loro management, dai commercianti ai pubblicitari, dai ceti delle professioni e della ricerca ai ruoli alti della burocrazia, dalle università alle redazioni di giornali e case editrici (si tratta di quanto Marx nel Frammento sulle macchine pone come portatori qualificati di quel general intellect che rappresenta una forza fondamentale della creazione della ricchezza sociale, in solido al proletariato). La candidatura di Giuliano Pisapia ha intercettato non per caso in Bruno Tabacchi una figura importante di riferimento di questa borghesia, ha ricevuto l'adesione di quasi tutta la socie-

tà civile, ha avuto il sostegno di Romiti come del Corriere della Sera come dell'Arcivescovado. Tutto questo ovviamente non esaurisce l'analisi di quanto accaduto a Milano: alla vittoria di Pisapia hanno contribuito prima di tutto il risveglio delle periferie proletarie e lo sforzo di iniziativa quotidiana in esse da parte di PD e Rifondazione Comunista. La maggioranza consiliare e la giunta hanno una dominante di sinistra. Quindi la situazione è aperta, e in ogni caso è questo il mare nel quale nuotare come sinistra. Tuttavia vale pure (a mio avviso) che senza questa ridislocazione borghese Pisapia forse non avrebbe vinto. Sicché adesso non siamo più ai tentativi pragmatici a tentoni e attivati da quella che può essere definita un'avanguardia borghese democratica: amministrative e referendum hanno detto che osare si può. Si è mossa Confindustria. Il 28 giugno è dunque la seconda puntata, stavolta programmata, di un nuovo orientamento, stavolta ampio.

Tutto questo inoltre rinvia a quest'altra questione: che cosa esattamente abbia portato, non tanto la borghesia democratica milanese, ma specificamente Confindustria (e con essa la grande finanza, laica e cattolica), cioè la componente dominante del capitalismo italiano, a cambiare indirizzo di fondo.

Intanto accanto al cambiamento di umori politici nella maggioranza della popolazione c'è la drammatica situazione dell'economia del nostro paese e il modo in cui il governo di destra se ne occupa. L'Italia è ferma economicamente da una dozzina di anni, a differenza degli altri paesi altamente sviluppati dell'Unione Europea (per quanto non vadano benissimo), la situazione del suo debito pubblico porta via risorse monetarie all'investimento industriale, le misure di rientro di questo debito imposte dall'Unione Europea concretamente tirano alla depressione economica e quindi all'eternizzazione del problema del debito, con tanto di rischi di trovarsi in una situazione di tipo portoghese per non dire di tipo greco. Il rifiuto ovunque di grandi opere devastanti e quasi sempre inutili e il risultato del referendum per l'acqua pubblica dicono a grande industria e finanza che quel surrogato profittevole allo sviluppo che sono state privatizzazioni dei servizi e grandi appalti ha smesso di funzionare, o comunque nei prossimi tempi funzionerà molto a fatica e inadeguatamente. C'è poi una ripresa di mobilitazione sociale, del mondo del lavoro e dei giovani, non solo in Italia ma in gran parte dell'Europa, e che ragionevolmente tenderà a crescere. C'è l'inesistenza di un programma economico di governo che non sia dato da tagli orizzontali, quindi incapace di contenere l'effetto depressivo delle misure sul debito imposte dall'Unione Europea risolvendo mezzi a politiche industriali e di sostegno, per esempio per via fiscale, a industria e consumo popolare. C'è ormai la rissa in seno al governo su dove e quanto tagliare di più o di meno, ciò che aggrava ulteriormente la situazione economica generale. Ancora, c'è un primo ministro pluriprocessato e tutto impegnato dai suoi guai giudiziari, con grave danno per l'immagine e le relazioni estere del paese, che sono anche economiche, inoltre tutto impegnato nella produzione di norme ad personam sulla giustizia che, con quelle già realizzate e soprattutto con quelle in cantiere, comportano l'abbandono del Mezzogiorno e di parte della stessa economia settentrionale alle organizzazioni mafiose. Non è stato così difficile da parte di Confindustria arrivare alla conclusione, con la spinta di

amministrative e referendum, della necessità di un ricambio nel proprio orientamento politico; e, dato appunto che la popolazione tende a sterezare a sinistra, di tornare a considerare la CGIL un interlocutore necessario (oltre che investire, ovviamente, sul PD). Era diventato il solo modo per tentare un buon grado di condizionamento sul probabile futuro corso politico del paese. Ognuno in partite complesse manovra, a meno che sia fesso. Parimenti un tema obiettivamente comune al grosso non parassitario e gangster ormai esiste, quello dello sviluppo, a oliare le cose.

\*\*\*

## **ACCORDO 28 GIUGNO: I PUNTI POSITIVI SOVRASTANO QUELLI CRITICI**

di Gian Paolo Patta

Complessivamente i punti positivi e di avanzamento reale sovrastano quelli critici, che pur ci sono, anche se depotenziati rispetto alle aspettative del governo e del padronato.

### **Contenuti**

Questi i punti salienti dell'Accordo interconfederale del 28 giugno scorso:

- Certificazione degli iscritti alle organizzazioni sindacali. Elezioni periodiche (triennali) delle RSU. Rappresentatività delle organizzazioni sindacali fondata sulla media tra iscritti e voti ottenuti nelle elezioni delle RSU. Soglia del 5% per negoziare il contratto nazionale.
- Ribaditi i ruoli del contratto nazionale di lavoro e della contrattazione aziendale e la loro gerarchia.
- Riconoscimento dell'erga omnes (nell'impresa) alla maggioranza della RSU.
- In assenza delle RSU, possono sottoscrivere accordi con validità erga omnes le RSA di quei sindacati che rappresentino la maggioranza degli iscritti. Possibilità per una delle organizzazioni territoriali delle confederazioni firmatarie di far scattare il referendum riguardo a tali accordi (analogo diritto viene riconosciuto al 30% dei lavoratori dell'impresa).
- Clausole di raffreddamento eventualmente previste nei contratti aziendali vincolano le rappresentanze e le organizzazioni aderenti ai sindacati firmatari dell'Accordo del 28 giugno, ma non vincolano i singoli lavoratori in generale né altri sindacati.
- In attesa dei nuovi contratti nazionali di lavoro, possono essere definite intese modificative di istituti previsti nel contratto nazionale relativamente alla prestazione lavorativa, agli orari e all'organizzazione del lavoro. Le rappresentanze sindacali possono concludere questi accordi d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell'accordo interconfederale.
- Si chiede al governo di incrementare e rendere strutturali le riduzioni di tasse e contributi sugli istituti contrattuali aziendali che incrementano la produttività, l'efficienza, ecc.

### **Antefatti storici**

La CGIL insegue dal dopoguerra relazioni sindacali fondate sull'art. 39 della Costituzione, che vuole che i

sindacati partecipino alla contrattazione con un peso proporzionale ai propri iscritti. Ad oggi, con l'eccezione del pubblico impiego, le leggi e i contratti non hanno mai dato attuazione a questo dettato costituzionale. La stessa magistratura riconosceva validità erga omnes alle intese sottoscritte unitariamente dalle tre confederazioni, CGIL CISL e UIL, in quanto "notoriamente" rappresentavano la grande maggioranza degli iscritti ai sindacati. Tuttavia una tale maggioranza "di fatto" non era confermata dalla rilevazione ufficiale né era verificata tramite i dati delle iscrizioni alle tre confederazioni. In presenza di divisioni sindacali (usualmente tra CGIL da una parte e CISL e UIL dall'altra) le organizzazioni dei datori di lavoro hanno sempre preteso di sottoscrivere accordi validi per tutti i lavoratori benché firmati solo da una parte delle organizzazioni sindacali: in barba all'art. 39 i padroni hanno sempre rivendicato la "libera contrattazione" a prescindere da quanto consenso raccogliessero tra i lavoratori le organizzazioni sindacali disponibili a sottoscrivere intese separate con loro. Orientamento che non ha coinciso con quello della magistratura, che in caso di divisioni tra i principali sindacati ha teso a non riconoscere l'erga omnes, emettendo sentenze contrarie alle pretese padronali.

Lo stesso Statuto dei lavoratori non ha risolto il tema della rappresentanza sindacale in coerenza con il dettato costituzionale, avendo introdotto nelle imprese persino la rappresentanza paritaria dei sindacati maggiormente rappresentativi. Gli ultimi referendum sulle parti dello Statuto dei lavoratori relativi alle rappresentanze sindacali, a parte alcuni aspetti positivi, hanno creato ulteriore confusione, introducendo differenziazioni tra sindacati firmatari dei contratti nazionali e non.

### **Una prima novità di grande valore**

L'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 introduce pertanto una novità di grande valore politico e sindacale: nel mondo del lavoro privato viene introdotta, sulla scia di com'è nel lavoro pubblico, la certificazione delle iscrizioni ai sindacati, ne viene riconosciuto il diverso peso nella contrattazione, vengono disciplinate le condizioni per la validità delle intese per tutti i lavoratori. Si esce in maniera anche formale dall'arbitrio operante da sempre in questo paese nelle relazioni sindacali. E' questo un risultato che la CGIL inseguiva dai tempi di Di Vittorio. C'è da sperare che regga alla prova dei fatti.

Nella misurazione della rappresentatività si tiene inoltre conto del consenso ottenuto dalle liste presentate dai sindacati nelle elezioni delle RSU. Viene tuttavia riconosciuto un peso anche ai lavoratori non iscritti ai sindacati, che così conterranno essi pure nella stipula dei contratti. Un risultato importante, già introdotto nella legge che norma la rappresentanza sindacale nella pubblica amministrazione, ma da sempre osteggiato da CISL e UIL, che ritenevano di dover rispondere del proprio operato esclusivamente ai propri iscritti, pur esercitando un potere che riguarda un mondo del lavoro nel quale i non iscritti continuano ad essere la maggioranza.

E' però assente nel lavoro privato, a differenza che nel pubblico impiego, una normativa esplicita sulla contrattazione a livello nazionale. Tuttavia è evidente che, qualora la magistratura dovesse pronunciarsi sulla validità erga omnes di un contratto nazionale di lavoro, essa avrà la possibilità di verificare il reale peso delle organizza-

zioni sindacali firmatarie, in base ai dati raccolti presso l'INPS e verificati dal CNEL. Non basteranno più le autodichiarazioni dei sindacati né ci si potrà più basare in giudizio sulla rappresentatività presunta. Una svolta importantissima.

### Una seconda novità di grande valore

Un'altra novità dell'Accordo del 28 giugno è la consegna del potere di contrattazione nelle mani della RSU. Novità importante che porta a far prevalere nelle rappresentanze aziendali la rappresentanza dei lavoratori e non quella delle strutture sindacali "esterne". La sottoscrizione delle intese aziendali da parte delle organizzazioni sindacali territoriali non è infatti prevista quale condizione per la loro estensione erga omnes. E' una sfida enorme per le organizzazioni sindacali: esse ora dovranno cimentarsi in una lotta per l'egemonia tra i lavoratori, per riuscire a convincerli e a essere maggioranza nelle RSU, con tanto di depotenziamento di quella rendita di posizione consegnata loro dall'esercizio del potere di contrattazione.

Purtroppo però a limare questo forte potere delle RSU resta nel lavoro privato, a differenza che nel pubblico impiego, la riserva di nomina di un terzo delle RSU da parte dei sindacati firmatari dei contratti (anche se proporzionalmente distribuito).

Che la volontà dell'Accordo sia di spostare poteri dalle organizzazioni sindacali ai lavoratori è confermato anche dall'introduzione dell'istituto del referendum per la validazione definitiva di accordi sottoscritti dalle eventualmente permanenti RSA. L'erga omnes, poi, in caso di divisione tra le RSA viene consegnato ai lavoratori.

Pur essendo abbastanza alta la quantità di firme necessaria all'attivazione del referendum (il 30% dei lavoratori impiegati nell'azienda), la cosa più importante è che viene introdotto il principio che esistono diritti esercitabili direttamente dai lavoratori senza la mediazione delle loro rappresentanze aziendali o dei loro sindacati territoriali; e, in ogni caso, praticare questo principio non appare difficile.

Confermata la tradizionale gerarchia tra contratto nazionale e contratto aziendale

Il tormentone durato alcuni anni sul ruolo del contratto nazionale di lavoro e su quello del contratto aziendale si conclude con la riaffermazione nell'Accordo del 28 giugno della centralità del contratto nazionale di lavoro. I due tipi di contratto non sono quindi alternativi tra loro e le materie della contrattazione aziendale debbono essere definite in quello nazionale o dalla legge. Viene cioè confermata la tradizionale gerarchia tra le fonti. Non era un risultato scontato, nel momento in cui la destrutturazione della contrattazione e la deregolamentazione attraversano tutta l'Europa, anche la forte Germania. I processi economici indotti dalla globalizzazione e la cultura politica prevalente tendono infatti a porre al centro della competizione internazionale l'impresa più che il sistema complessivo. Il ruolo positivo, anche per la competizione fra imprese, svolto dal contratto nazionale, che garantiva condizioni di base paritarie fra tutti i soggetti economici di un settore, nella globalizzazione non appare più valido alle imprese impegnate nella competizione globale. Da qui le tensioni, non meramente politiche ma che insistono su differenze strutturali, quali quelle introdotte dai governi di cen-

tro-destra, tendenti a minare i contratti nazionali in tutti i paesi europei.

Questo ovviamente è un tema generale che non interroga solo i sindacati dei lavoratori ma anche e soprattutto la politica e gli stati. Ma a maggior ragione è importante che si raggiungano accordi interconfederali in questa materia tutelanti il primato del contratto nazionale.

### Due punti delicati: diritto di sciopero, "deroghe" al contratto nazionale

Nei commenti pubblici vengono discussi due punti critici dell'Accordo del 28 giugno, che dal mio punto di vista sarebbe stato preferibile non vi fossero introdotti (tuttavia gli accordi sindacali sono sempre una mediazione):

- i vincoli posti all'esercizio del diritto di sciopero a fronte di intese realizzate sulla base dei criteri previsti dall'Accordo del 28 giugno

- il problema delle "deroghe" al contratto nazionale di lavoro.

In fatto diritto di sciopero, contrariamente a quanto imposto dalla FIAT a Pomigliano, è esplicitamente esclusa la possibilità di accordi vincolanti i singoli lavoratori. Viene ribadito dunque il carattere individuale del diritto di sciopero, bocciando la corporativizzazione pretesa dalla FIAT. Stiamo parlando di un diritto di rango superiore: il diritto di sciopero fa capo al lavoratore ed è una pietra angolare delle libertà del mondo del lavoro. Singoli sindacati possono rinunciare al diritto di sciopero, ma ciò non vincola nessun lavoratore. Ancor meno possono essere vincolate alla rinuncia a questo diritto le rappresentanze d'azienda di organizzazioni sindacali non firmatarie dell'Accordo del 28 giugno.

L'Accordo del 28 giugno prevede due momenti esecutivi, una fase transitoria e una situazione a regime.

- Nella fase transitoria un'organizzazione firmataria è garantita della possibilità di attivare il referendum su intese aziendali sottoscritte da una parte delle RSA. La CGIL e le sue categorie hanno sempre dichiarato, sulla base di una propria libera scelta, di voler rispettare l'esito delle consultazioni presso i lavoratori, in caso di pronunciamento democratico attraverso referendum a favore di un accordo aziendale. L'impegno a non proseguire gli scioperi era implicito in questa dichiarazione. Ritorna semmai la necessità di una discussione su quali materie possa esercitarsi liberamente la contrattazione aziendale e quindi il referendum. Le recenti vicende degli accordi separati in FIAT confermano il dubbio che i referendum possano esercitarsi su tutte le materie. Dubbio presente nello stesso legislatore, quando ha previsto nell'ordinamento lo strumento del referendum abrogativo solamente su alcune materie, esistendo diritti fondamentali o temi sui quali non è accettabile una scelta a maggioranza, in quanto vanificherebbe diritti fondamentali o insisterebbe su temi complessi.

- Per la situazione a regime è chiarito dall'Accordo che le materie della contrattazione aziendale vengono definite nel contratto nazionale di lavoro o dalla legge e quindi non potranno essere oggetto di contrattazione aziendale diritti non disponibili quali quelli costituzionali o di legge o quelli non delegati dai contratti nazionali di lavoro (credo inoltre che ciò sia per definizione inevitabile anche nella fase transitoria). È questo un delicatissimo punto, in quanto l'eventuale lesione di diritti indisponi-

bili da parte di un accordo aziendale sarebbe certamente illegittima e un giusto motivo per continuare gli scioperi anche dopo la sottoscrizione di un accordo aziendale separato, a difesa di un principio di legalità generale. Credo che la manomissione di diritti indisponibili in accordo aziendale, anche quando sottoscritto dalla maggioranza delle RSU, scioglierebbe la CGIL o altro sindacato dagli eventuali vincoli agli scioperi in esso previsti.

Anche riguardo alle cosiddette deroghe l'Accordo del 28 giugno prevede una situazione a regime e una fase transitoria:

- A regime le eventuali intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro si potranno realizzare nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Anche qui la gerarchia delle fonti viene ristabilita, chiudendo la strada alla cosiddetta sussidiarietà vagheggiata dal governo di destra.

- Nella fase transitoria, a sua volta, l'intesa con le RSA non risulta sufficiente a procedere all'accordo aziendale, e giustamente, in quanto le RSA possono trovarsi esposte a pesanti ricatti, soprattutto nelle imprese o negli stabilimenti in crisi (vedi Pomigliano, Bertone, ecc.). Viene dunque indicato a garanzia che alla definizione e alla firma dell'accordo debbano anche partecipare le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie dell'Accordo del 28 giugno.

E' invece negativo il punto 8 dell'Accordo. C'è bisogno di un riequilibrio del prelievo fiscale a favore dei lavoratori, ma non è quella indicata nell'Accordo la via giusta. Esso si limita a chiedere agevolazioni fiscali riguardo alla parte salariale derivante dal secondo livello (aziendale) di contrattazione, non al salario definito dal contratto nazionale.

## Conclusione

E' chiaro che l'intento di Confindustria è di ottenere deroghe sulla prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. E così concretamente sarà in molte situazioni di crisi. Nello stesso tempo si riapre, dove esistono sufficienti rapporti di forza, la possibilità di contrattare l'organizzazione del lavoro senza i vincoli oggi rigidamente imposti da contratti nazionali che prevedono che alcuni aspetti, vedi l'orario di lavoro, possano essere contrattati esclusivamente a livello nazionale. E' noto che da tantissimi anni la contrattazione aziendale si esercita prevalentemente sul salario, spesso riferendosi alla produttività.

Complessivamente i punti positivi e di avanzamento reale sovrastano quelli critici, che pur ci sono, anche se depotenziati rispetto alle aspettative del governo e del padronato. Alcune innovazioni hanno grande portata e avrebbero anche bisogno di una legge di sostegno. Legge però per ora giustamente esclusa dalle parti firmatarie, che in questo modo prendono le distanze dalla linea politica del governo e segnatamente da quella portata avanti fino ad oggi dal Ministro del lavoro, avente gli obiettivi di dividere le confederazioni e di mettere in angolo la CGIL.

Trova quindi con quest'intesa uno stop la linea del governo, plasticamente connessa alla linea di Marchionne nel gruppo FIAT, intesa a escludere la CGIL dalla contrattazione e a ridurre drasticamente il ruolo del contratto nazionale di lavoro e delle leggi, a

favore di norme fatte in casa con sindacati e rappresentanze compiacenti e imposte a lavoratori in difficoltà a causa della crisi. La CGIL rientra a pieno diritto nella contrattazione; e questo in particolare avviene nel settore metalmeccanico, dove la sua categoria ha spesso da sola la maggioranza assoluta degli iscritti (alla Fiom aderisce oltre il 50% degli iscritti al complesso delle organizzazioni sindacali), consentendole un recupero di ruolo nella contrattazione.

L'Accordo del 28 giugno costituisce infine un'ulteriore colpo alla Seconda Repubblica e al berlusconismo, rilanciando la partecipazione sindacale attiva dei lavoratori. Unendosi al referendum abrogativo del Porcellum, le cui raccolte di firme ha il sostegno della CGIL, può contribuire in modo importante al varo di una Terza Repubblica che si riallacci al meglio della prima.

\*\*\*

## **COSA SIGNIFICA CONCRETAMENTE L'ACCORDO DEL 28 GIUGNO? Alcune risposte di sindacalisti che operano "sul campo"**

a cura di Vittorio Rieser

L'accordo del 28 giugno scorso ha giustamente aperto un grande dibattito in CGIL. Ma il rischio è che questo dibattito ricalchi gli schieramenti congressuali e la "butti in politica", prescindendo dai contenuti specifici dell'accordo.

Un esempio estremo di questa tendenza è la lettera di Bertinotti-Cofferati-Ferrara, comparsa sul Manifesto, dove si ragiona come se – prima dell'accordo – esistesse un quadro di regole stabilite e condivise che imponeva procedure democratiche di mandato (sulle piattaforme) e di validazione (sugli accordi), e come se l'accordo abbia demolito questo quadro di regole. In realtà, questo quadro di regole non esisteva e – in assenza di regole – tutto era possibile, compresa la tendenza crescente verso accordi separati, aziendali e nazionali, da parte di CISL e UIL. Ma le tendenze a "ideologizzare" il dibattito emergono da più parti, inclusi quei difensori dell'accordo che lo esaltano come "accordo storico", dimenticando che la sua applicazione è tutta da verificare.

Per questo abbiamo cercato di porre al centro della valutazione un punto "pratico": se l'accordo aiuta od ostacola l'attività concreta di contrattazione che costituisce l'essenza del sindacato (ovviamente quella "vera", non quella stile Bonanni-Angeletti). E per questo abbiamo cominciato a sottoporre una traccia di domande in proposito a quei sindacalisti che operano quotidianamente "sul campo", in azienda o nelle categorie territoriali. Pubblichiamo qui di seguito una prima serie di risposte.

Significativamente, i giudizi sull'accordo sono variegati; ma, altrettanto significativamente, non sono "giudizi ideologici a priori" ma si riferiscono sempre alle condizioni concrete in cui l'accordo verrà calato. C'è chi dice, in proposito, che "l'accordo di per sé non favorisce né ostacola la contrattazione aziendale, la quale risente più dei rapporti di forza concreti". C'è chi, più pessimista, dice che "l'accordo non ci dà una mano" perché "ci saranno sempre più problemi per concludere accordi con le altre organizzazioni". C'è chi "ha apprezzato

molto l'accordo" perché "rimette al centro il contratto collettivo nazionale di lavoro, dà qualche spazio in più ai territori" – ma al tempo stesso sottolinea "che sono stati molto rari in questi anni i casi di buoni accordi". I nostri interlocutori "ragionano da sindacalisti", e stanno con i piedi per terra. Non trascurano i contenuti precisi dell'accordo (diversamente da altri soggetti "più altolocati"), ma sottolineano – tutti – il fatto che le conseguenze dell'accordo dipenderanno anche da fattori "esogeni" alla lettera dell'accordo stesso. Ci sembra opportuno sottolinearli.

Il primo è il comportamento di CISL e UIL. L'accordo, sia pure in misura parziale, va in controtendenza rispetto alla politica degli accordi separati e "stile Marchionne" da essi praticata negli ultimi anni, sperando di farne la base di una propria presunta egemonia. Ci sono varie ragioni per questo parziale "cambiamento di rotta" – illustrate in altri articoli su questo numero della rivista: ma resta aperto il problema di quanto CISL e UIL rispetteranno la logica e lo spirito dell'accordo o "metteranno i bastoni tra le ruote" alla sua applicazione – problema particolarmente rilevante per quelle parti dell'accordo che rinviavano a un'ulteriore regolamentazione concordata tra i tre maggiori sindacati, come quella relativa ai contratti nazionali.

Ma il secondo è il comportamento della stessa CGIL. Pensiamo, in particolare, alle clausole dell'accordo che hanno fatto più discutere: quelle relative alle deroghe al contratto nazionale e quelle "di tregua". Le prime sono "blindate" dalla necessità del consenso di tutte e tre le organizzazioni firmatarie. Ma, se pensiamo alla lunga vicenda dei "contratti atipici" (la cui entità era anch'essa "blindata", per molti anni, dalla necessità del consenso contrattuale): quante volte le "quote di atipici" sono state allargate col consenso di categorie e RSU della CGIL stessa? Per quanto riguarda la tregua: da un lato, essa è per certi versi "fisiologica" subito dopo un accordo; ma, dall'altro, vi sono mille modi per sfuggirvi: molti "accordi-pilota" della ripresa sindacale all'inizio degli anni Sessanta contenevano clausole di tregua, il che non impedì, quando era necessario, di farle saltare di lì a poco. Ma quante strutture di categoria, quante RSU della CGIL hanno oggi questa capacità? Forse la battaglia interna in CGIL dovrebbe badare di più a queste cose, più che agitare "grandi temi" spesso non fondati su una corretta lettura dell'accordo.

Noi, nel nostro piccolo, intendiamo fare la nostra parte, inserendo questa tematica nel lavoro di inchiesta-intervento, promosso dal Dipartimento nord di Rifondazione e coordinato da Matteo Gaddi – un lavoro il cui significato va ben al di là dei confini di partito e che intende fornire strumenti utilizzabili da tutti i quadri del sindacato di classe; un lavoro di cui la nostra rivista dà un rendiconto costante.

Finora, il lavoro si è concentrato prevalentemente sulle lotte dei lavoratori nelle imprese in crisi – e dovrà continuare a farlo, perché com'è noto la situazione di crisi continua. Ma a questo accompagneremo un lavoro di "monitoraggio dell'applicazione dell'accordo", cioè verificheremo in pratica le questioni che abbiamo da subito posto ai nostri interlocutori sindacali in questo numero della rivista. Cerchiamo, in questo modo, di avere un rapporto corretto col dibattito nel sindacato: non quello di "mettere il cappello ideologico" a questa o quella posizione, ma quello di partire dai problemi e

contraddizioni di fronte a cui si trova concretamente il sindacato, di "lavorarci su" e di provare ad offrire strumenti di conoscenza utilizzabili dai quadri sindacali.

(V. R.)

### Le domande poste ad alcuni sindacalisti operanti "sul campo"

1. Questo accordo "vi dà una mano" nella vostra attività di contrattazione (ad es. stabilendo regole che impediscono colpi di mano, consolidando i due livelli contrattuali) o vi pone nuovi ostacoli (tregue, deroghe, ecc.)?

2. Per fare un "test": in questi ultimi anni vi sarete trovati di fronte in più momenti: a) a concludere positivamente accordi buoni o accettabili; b) a non poter concludere accordi buoni per il sabotaggio di CISL e UIL; c) magari a trovarvi di fronte ad accordi separati conclusi sulla testa dei lavoratori.

Come incide l'accordo su queste situazioni? vi aiuta o vi ostacola nel concludere buoni accordi? Ostacola o lascia più spazio ad accordi conclusi alle spalle dei lavoratori?

3. La contrattazione nazionale. Mentre sulla contrattazione aziendale l'accordo contiene indicazioni esplicite, sulla contrattazione nazionale ci sono molte "clausole di rinvio" a ciò che faranno le organizzazioni sindacali. Secondo voi, dati questi limiti, l'accordo potrà comunque aiutare a superare la pratica ormai diffusa di contratti nazionali separati, o invece le lascia via libera?

4. In conclusione: Tra la firma dell'accordo e la non-firma (o il ritiro della firma) quali sono i rispettivi vantaggi e svantaggi?

5. Un'eventuale domanda supplementare: i rischi di arretramento e di perdita di autonomia nascono dalla formulazione dell'accordo o sono legati anche ad aspetti di cultura politico-sindacale e di pratica contrattuale diffusi nella stessa CGIL? Se quest'ultimo aspetto è reale, come si fa a combatterlo?

### Le risposte

#### Manuela Marcon (operaia Electrolux, ora funzionaria FIOM Treviso)

1. L'accordo di per sé né favorisce né ostacola la contrattazione aziendale, la quale risente più dei rapporti di forza concreti, anche non conflittuali, che si instaurano nei luoghi di lavoro. Rapporti di forza che sono condizionati dalla situazione generale esterna ma non subordinati esclusivamente ad essa. Per questa ragione esiste da tempo una pratica in deroga ai contratti nazionali anche se non formalmente prevista negli stessi contratti. Pratica recepita dalla giurisprudenza, salvo che sui minimi contrattuali e di legge. Il fatto che la si statuisca, a certe condizioni, può essere un indebolimento nel rapporto con la controparte, ma dipenderà molto dal ruolo e dal rapporto con i lavoratori e con la RSU. RSU che con questo accordo acquista una centralità assoluta, visto che è l'unica titolare del diritto di contrattazione in azienda (art. 4) e che le sue decisioni assunte a maggio-

ranza sono insindacabili stante la lettera dell'accordo. Ovviamente fatti salvi i ricorsi alla magistratura.

2. Se ci riferiamo alla contrattazione aziendale, come dicevo, titolati formalmente a concludere gli accordi sono solo le RSU con decisioni a maggioranza non sindacabile. La RSU può decidere forme di approvazione con voto, referendum, mentre le organizzazioni sindacali sono escluse da ogni potere formale di intervento su tali decisioni. Concettualmente è una rivoluzione, passatemi il termine, in quanto mai prima tutto il potere contrattuale era stato dato ai lavoratori attraverso i loro rappresentanti eletti. Che poi le RSU siano nelle condizioni di esercitare tale potere è un altro discorso. Ma se questa fosse realmente la pratica molti cambiamenti avverranno nelle organizzazioni sindacali e nel ruolo delle RSU. Ho la sensazione che ne vedremo delle belle e che questa norma non durerà a lungo.

3. È una domanda che rimane senza certezze di risposta. Di certo se l'accordo fosse applicato in tutte le sue parti dovremmo conoscere chi rappresenta chi in modo misurato: quanto pesa ogni organizzazione a livello nazionale, in ogni categoria. Anche se l'accordo non stabilisce chi abbia titolarità di firma sui contratti nazionali, ma sancisce solo la titolarità a trattare (chi ha più del 5% della rappresentanza), indirettamente mette in chiaro se chi firma ha una rappresentanza superiore al 50% sulla media nazionale ponderata tra iscritti e voti ricevuti nelle elezioni RSU. Un passo avanti non sufficiente sulla rappresentatività, ma di un qualche interesse anche in relazione a cosa potrebbero dire i giudici su questo tema in presenza di accordi separati, che sembrano più difficili in assenza del superamento della soglia del 50% di rappresentanza.

4. La firma offre un quadro di maggiori certezze rispetto all'arbitrio attuale, se pur insufficienti e limitate. La non firma lascia le cose come stanno, dov'è la controparte a scegliere se e con chi trattare e firmare. Agli esclusi, anche se fortemente rappresentativi, rimane la contestazione e l'esercizio dei rapporti di forza, che non sempre si è in grado di esercitare per il contesto generale. I limiti stanno in un eccesso di responsabilità alle RSU, che rischiano in una fase di crisi di essere deboli di fronte alla controparte. La spinta alla derogabilità, anche se temperata dalla sua individuazione e regolazione nei contratti nazionali, e per la fase transitoria dall'obbligo di firma di tutti i soggetti (RSU, tutte le organizzazioni sindacali), è evidente che condiziona in negativo la contrattazione aziendale. Il potere delle RSU andrebbe bilanciato con l'obbligo di referendum tra i lavoratori, se chiesto dagli stessi o da un'organizzazione sindacale quando sia in contrasto con le decisioni prese a maggioranza dalla RSU. Insomma rimane aperta nel complesso la necessità di introdurre il referendum dei lavoratori come strumento di controllo dell'azione sindacale, sia essa esercitata dalle RSU o dai sindacati istituzionali.

5. Arretramento e perdita di autonomia o meglio di autorevolezza dipendono da diversi fattori, non ultimo l'incapacità del paese di stare in rapporto con la globalizzazione su segmenti di mercato e di sviluppo che non si confrontino sul valore della manodopera. È questo il problema da cui derivano le altre condizioni e contrad-

dizioni di cui si discute in presenza di una società regolata su questo modello capitalista.

### **Lorenzo Cimino** (Segretario CGIL La Spezia)

1. A mio avviso l'accordo va analizzato partendo dal contesto nel quale abbiamo vissuto in questi ultimi anni e mesi: smantellamento quotidiano del contratto nazionale, con l'ipotesi che i due livelli contrattuali potessero essere in concorrenza fra di loro o magari scelti da una delle parti, messa in discussione delle RSU ecc. Ci troviamo invece di fronte ad un accordo che rimette al centro il contratto nazionale e dà qualche spazio in più ai territori; inoltre la possibilità di impedire deroghe con il veto da parte delle segreterie provinciali è un passo in avanti ed una garanzia rispetto alla deregolamentazione libera che poteva essere sancita da accordi separati.

2. Con estrema franchezza devo ammettere che sono stati molto rari i casi di buoni accordi sottoscritti in questi ultimi anni sia per effetto della crisi sia per effetto della divisione fra CGIL, CISL e UIL.

E' evidente però che questo accordo ristabilisce un minimo comun denominatore di regole unitarie sulla contrattazione, ma, soprattutto, sulla rappresentanza sindacale. La ponderazione tra iscritti e voti delle RSU aiuterà a far pesare i sindacati maggiormente rappresentativi. Spero quindi di non vedere più che organizzazioni minoritarie possano condizionare le trattative fino al punto di arrivare alla sottoscrizione di accordi separati, magari firmati sulle spalle dei lavoratori.

3. Mi sembra giusta la filosofia di demandare ad accordi fra le categorie nazionali le scelte specifiche sulle contrattazioni nazionali. Anche qui però è doveroso essere onesti: è positivo che CGIL, CISL e UIL trovino un accordo sulle regole generali, è però evidente a tutti noi che gli accordi separati nascono perché qualcuno ritiene di rompere le mediazioni o di procedere con proposte irricevibili; l'accordo del 28 ha un pregio che cerca di chiarire come ci si comporta di fronte a contratti separati, inoltre chi li valida in sede di contrattazione di secondo livello.

4. Io ho apprezzato molto l'accordo, e spero che sia il preludio di una nuova fase. Una nuova fase di unità del sindacato, non ideologica, ma sul merito delle questioni. L'accordo ristabilisce regole condivisibili, fa passare la nostra idea di rappresentanza nel settore privato e saranno quindi gli iscritti e i voti dei lavoratori a stabilire il peso di ogni organizzazione; si stabilisce che sugli accordi nazionali confederali, e su quelli aziendali dove non ci sono le RSU, si procede con la consultazione dei lavoratori.

E' chiaro che è un primo passo e che il lavoro su democrazia sindacale, contratti e rappresentanza è ancora molto, ma i muri si costruiscono un mattone alla volta e dopo anni dove si è distrutto, invece di costruire, mi trovo ottimista rispetto a questo primo e nuovo mattone cementato bene dalla CGIL.

### **Marco Lattanzio (RSU Fincantieri)**

1. Questo accordo non ci dà una mano, in realtà, per-

ché si apre la strada delle deroghe mascherate, significa aumentare i contratti di secondo livello e dare più possibilità alle aziende di decidere sul futuro dei lavoratori.

2 e 3. Credo che ci saranno sempre più problemi nel concludere accordi con le altre organizzazioni, perché ultimamente hanno fatto accordi sulla testa dei lavoratori, non chiedendo mai il loro giudizio con il voto. Faccio l'esempio di Fincantieri.

Nell'aprile del 2009 Fincantieri ha fatto un accordo separato con FIM e UILM per l'integrativo aziendale. In quell'accordo si chiedevano più sacrifici, tagliando salario e diritti ai lavoratori, sulla base del fatto che era in corso una crisi strutturale della cantieristica. E' stato un periodo molto difficile, per tutti noi delegati FIOM, accusati dall'azienda di non voler siglare un accordo a discapito dei lavoratori; e anche nel confronto con i lavoratori perché non capivano la nostra contrarietà a quest'accordo. Ci siamo sentiti persi; però, con la nostra voglia di spiegare la realtà, abbiamo fatto assemblee, abbiamo discusso con i lavoratori e spiegato perché non avevamo firmato, cioè perché l'accordo non rispettava i principi per cui ci siamo sempre battuti: i salari e i diritti dei lavoratori. Dopo scioperi e perdendo salario e portando avanti le nostre richieste con l'aiuto dei lavoratori, l'azienda ha accettato le richieste della FIOM e dei lavoratori. A luglio 2009 si è siglato un nuovo accordo grazie all'aiuto di tutti i lavoratori di Fincantieri e dei lavoratori delle ditte d'appalto, che sono una risorsa per Fincantieri.

Oggi siamo a parlare di accordi separati, questo è un esempio concreto di quello che FIM e UILM hanno fatto. Non so se con l'accordo del 28 giugno siglato da CGIL, CISL e UIL si possa bloccare la voglia che FIM e UILM hanno di fare accordi che passano sulla testa dei lavoratori.

La FIOM e la CGIL hanno un grande compito: quello di non far più passare questi accordi sottobanco che vengono chiamati accordi separati. Non lo so se veramente con l'accordo del 28 giugno riusciremo a emarginare questa voglia di escludere i lavoratori dalle scelte che li riguardano, ogni giorno che passa è sempre più difficile far rispettare dalle aziende il contratto nazionale, penso a tutti quei lavoratori che lavorano in aziende sotto ai 15 dipendenti che non hanno diritti e che sono ricattati in continuazione, e non solo, basti pensare alla FIAT. Abbiamo un compito difficile: andare davanti ai lavoratori e spiegare come sta cambiando la contrattazione italiana, se saremo in grado di essere portatori delle richieste dei lavoratori, e di confrontarci con essi, continueremo ad essere il primo sindacato italiano.

4. Firmare l'accordo senza consultare i lavoratori è un atto grave, ma anche non firmandolo si darebbe la possibilità a Confindustria e alle altre organizzazioni di dichiarare che il più grande sindacato si tira indietro e non si prende le proprie responsabilità. Sono convinto che la CGIL debba portare al tavolo di contrattazione l'esito del referendum sull'accordo del 28 giugno e sulla base del risultato migliorare un accordo che lascia molte perplessità

5. Oggi la CGIL è di fronte ad un bivio. Il più grande sindacato italiano in questi anni non è stato all'altezza della situazione, purtroppo rincorrendo quei sindaca-

ti sempre pronti ad una firma che taglia salari e i diritti dei lavoratori insieme ad una Confindustria che non ha fatto impresa, pensando solo ai propri interessi e distruggendo il mondo del lavoro. La CGIL non è stata in grado di proporre una ricetta per migliorare le condizioni lavorative e salariali in questi anni di crisi economica. Sono convinto che non deve essere legata a nessun partito, perché così facendo si autodistrugge, sarebbe meglio per la CGIL che avesse più contatti e fosse più presente nel mondo del lavoro e ascoltasse di più i lavoratori, che ogni giorno perdono potere d'acquisto, dignità e posti di lavoro.

Il gruppo dirigente della CGIL non deve avere pregiudizi sulle opinioni che i lavoratori esprimono sulle scelte politico-economiche e sindacali che esso compie. Questo non significa ascoltare e dare ancora forza a quella frangia estremista che vuol portare indietro il mondo del lavoro, che non accetta il confronto e non sa rinnovarsi. La CGIL deve essere propositiva e rinnovatrice nella difesa dei posti di lavoro e del salario di quanti hanno oggi un contratto a tempo indeterminato, ma non solo per essi, ma per tutto quel mondo che oggi vive di CO.CO.CO e partite IVA e che non ha neanche un diritto; bisogna che essa sia veramente un grande sindacato di riferimento per tutti quei giovani che ad oggi vedono il lavoro sempre più distante e non sanno se un giorno potranno avere una pensione.

#### **Donato Pivanti (Segretario generale Camera del Lavoro Modena)**

1. In primo luogo l'intesa sbarra la strada a quanti pensavano giunto il momento di regolare per legge l'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, assegnando alle sole RSA il ruolo di rappresentanza dei lavoratori e contestualmente dichiarando l'alternatività dei contratti, ovvero permettendo alle imprese di scegliere se aderire al contratto nazionale di lavoro o in alternativa dotarsi di uno specifico contratto aziendale sostitutivo. Un risultato importante, da assegnare alla capacità d'iniziativa e mobilitazione della CGIL e della stessa FIOM, che ha costretto la Confindustria a misurarsi con i rapporti di forza reali che sono presenti all'interno dei luoghi di lavoro. Basterebbe girare questa domanda alla Confindustria dell'Emilia Romagna e di tante realtà del paese.

Un accordo che valuto quindi importante e positivo, anche se non mi sfuggono i limiti presenti. Limiti su cui si può agire a partire dal riconoscimento esplicito del diritto dei lavoratori ad esprimere il proprio parere vincolante sulle piattaforme e sulle ipotesi di accordo relative al contratto nazionale e alla contrattazione aziendale. Esigibilità del voto che passa necessariamente dalla piena e concreta attuazione dell'accordo sottoscritto da CGIL, CISL e UIL. Spetta ora alla CGIL e alle nostre categorie il compito di lavorare insieme a CISL e UIL per tradurre in regole certe ed esigibili gli impegni per tutte le categorie e l'insieme del mondo del lavoro.

Un'attenzione particolare meritano i contenuti dell'intesa che prevedono la possibilità di definire nel contratto nazionale strumenti di articolazione contrattuale più "adattivi" utili a rispondere ad eventuali bisogni produttivi e la cui applicazione è demandata al livello aziendale, o che prevedono la possibilità di concordare, sempre a livello aziendale, tregue sindacali, che pur non ledendo il

diritto individuale di sciopero impegnano le rappresentanze aziendali (RSU o RSA). Adattività e tregua possono rappresentare un problema reale ed essere un ostacolo all'azione sindacale, ma non rappresentano una novità assoluta. Regole condivise di raffreddamento del conflitto sono state sottoscritte nei servizi pubblici e in diversi contratti aziendali, e la contrattazione aziendale è stata contrassegnata da intese legate ai fabbisogni produttivi, all'innovazione tecnologica o alla sperimentazione di una nuova organizzazione del lavoro, il tutto ovviamente accompagnato da risultati significativi per i lavoratori quali: riduzione di orario a parità di salario, crescita professionale, aumento delle indennità di turno o disagio. Importante per me non sono quindi le parole ma il merito e la sua traduzione in contenuti. Per essere ancora più chiaro: "può essere considerata "tregua" un'intesa che preveda obblighi e sanzioni per le organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali aziendali e non preveda analoghe procedure per la controparte?": penso proprio di no e credo che nessuno sottoscriverà impegni che non siano condivisibili e non prevedano vincoli ed obblighi comuni. Stesso ragionamento va a mio parere utilizzato nei confronti dell'adattabilità, che non può essere a senso unico e non prevedere la possibilità di contrattare anche risultati certi e utili per i lavoratori. A Modena tutta la crisi è stata affrontata senza ridurre diritti o conquiste e senza alterare di conseguenza i fattori che caratterizzano la competitività fra le imprese. Una scelta che unitariamente abbiamo assunto e difeso, che ha portato al raggiungimento di innumerevoli intese, che rappresentano un patrimonio comune e non negoziabile.

2. Dato che l'accordo non è retroattivo, non può influenzare o legittimare gli accordi separati del passato, sia nazionali sia aziendali (Pomigliano, Mirafiori), mentre rappresenta un aiuto ad evitare accordi separati per il futuro. Per quanto riguarda i lavoratori, occorrerà operare affinché sia data piena attuazione agli impegni sottoscritti da CGIL CISL e UIL. Resta però aperta la questione di avere una legge, che rimane l'unico strumento atto a garantire regole certe su democrazia, rappresentanza e rappresentatività e l'applicazione erga omnes dei contratti.

3. Credo che ormai sia evidente per tutti che CISL e UIL hanno una visione strategica del ruolo del sindacato profondamente diversa dalla nostra e che per queste ragioni hanno cedevolmente aderito alle volontà di chi (Governo e Confindustria) ha scientemente operato per la divisione sindacale e gli accordi separati. Un disegno che, nonostante i profondi guasti provocati, deve registrare una forte battuta d'arresto se non una sconfitta. Sconfitta determinata sicuramente dall'indebolimento della maggioranza di centro-destra ma ancor più dalla capacità di lotta e di contrasto messa in campo dalla FIOM e dalla CGIL nel suo insieme in tutti questi anni e dalla spinta alla partecipazione che attraversa il nostro paese. Questo ci porta a dire di essere di fronte ad un nuovo clima di protagonismo sociale in difesa della dignità e dei diritti delle persone e dei beni comuni, a difesa della Costituzione e per l'affermarsi di una nuova stagione di libertà e democrazia.

Mi pare quindi evidente che le ragioni delle diversità di analisi e proposte potranno caratterizzare anche la

stagione contrattuale futura. Ma ciò avverrà in un quadro di regole dove in ogni caso dovrai conquistarti quantomeno la maggioranza e questo rappresenta sia un ottimo deterrente per eventuali accordi separati, sia un punto di partenza fondamentale per far prevalere le ragioni della CGIL all'interno delle pur necessarie ed importanti sintesi unitarie.

4. Non eravamo dentro ad un mondo felice. L'accordo non ci apre le porte del paradiso, ma può rappresentare un'occasione vera per invertire una tendenza pericolosa e per ridare forza, dignità e centralità al lavoro attraverso l'esercizio della contrattazione a tutti i livelli. Questo però dipenderà principalmente da noi e dalle scelte che riusciremo a mettere in campo all'interno dei luoghi di lavoro e nel Paese e dal come affronteremo – con rigore e serietà – il tema della contrattazione aziendale, la qualità delle proposte da mettere in campo per contrastare una deriva che dura da oltre venti anni. Deriva che ha visto sensibilmente ridimensionato il numero delle imprese e la platea dei lavoratori coinvolti, nonché la qualità della contrattazione svolta, che spesso certifica la perdita netta di potere contrattuale e l'incapacità di incidere sulle scelte strategiche dell'impresa. Per chi, come noi, da tempo solleva la questione della democrazia della rappresentanza e della rappresentatività e difesa della qualità del lavoro, non è forse questo il tempo di rompere gli indugi e porci con forza l'obiettivo di estendere il nostro livello di rappresentanza e di consenso fra i lavoratori professionalizzati, le figure professionali qualificate, gli impiegati, i tecnici, i ricercatori? In poche parole, non è giunto il momento di avanzare una sfida in cui l'insieme dei lavoratori si riappropria del proprio ruolo di forza essenziale per lo sviluppo del paese e del futuro del lavoro? Una forza non necessariamente antagonista, ma che pretende e rivendica un proprio compito e il diritto di esprimere il proprio punto di vista sull'insieme delle questioni che riguardano il lavoro, e cioè risorse, investimenti, ricerca, formazione, sviluppo professionale, organizzazione del lavoro, piani occupazionali, gestione coerente degli orari, fattori della flessibilità ecc.

In conclusione: non è questo il tempo di riprendere quel filone della ricerca iniziata da Bruno Trentin e da Claudio Sabattini, e troppo frettolosamente abbandonata, che va sotto il nome di codeterminazione? E' l'opposto di quello che la FIAT ha fatto e che forse altre imprese vorrebbero imitare. Il sistema delle imprese, che sottoscrivendo l'ipotesi d'intesa ha scelto una strada diversa, è disponibile a questa sfida? Noi siamo pronti a muoverla? O siamo anche noi spaventati dall'immane sforzo di elaborazione e costruzione del consenso fra i lavoratori che tale scelta richiede?

5. Penso che i rischi di perdita di autonomia per un'organizzazione come la nostra siano sempre presenti, ma che al tempo stesso, come la storia attesta, la CGIL abbia anticorpi naturali capaci di difenderla da questa forte esposizione al rischio.

Il dato vero è che la CGIL da oltre un decennio rappresenta nei fatti e nell'immaginario collettivo l'unico soggetto sociale radicato nel paese, alternativo alla destra e capace di tener alta la bandiera del lavoro, dei diritti, della dignità e della democrazia. E' un ruolo naturale per quest'organizzazione, per la sua storia e i suoi valori, ma

che in quest'ultimo decennio ha dovuto esercitare molte volte da sola, facendo supplenza al vuoto della politica e alla crisi della sinistra. Oggi, nella fase in cui il berlusconismo sta finalmente segnando il passo e si avvicina la speranza di un'alternativa, la crisi e la naturale concorrenza presente all'interno del centrosinistra e della sinistra possono scaricare le proprie tensioni sulla CGIL.

Tocca alla CGIL, ai suoi uomini e alle sue donne, non farsi travolgere da questo clima e può farlo guardando al passato, alla storia dei suoi grandi dirigenti, senza dimenticare l'esperienza di questi ultimi anni, consapevole che le persone guardano alla CGIL con speranza e aspettative diverse. Ci chiedono di essere e rimanere una forza essenziale per il cambiamento delle loro condizioni dentro e fuori ai luoghi di lavoro e che ponga con forza l'esigenza della conquista di una società più giusta e meno diseguale. Lavoro, e riaffermazione della centralità del lavoro, lotta alla disegualianza, difesa dei diritti, estensione dei processi di partecipazione democratica, sono le sfide aperte all'interno di un contesto in cui convivono un rinnovato protagonismo delle persone e i pericoli di destrutturazione e divisione determinati dalla crisi e dalle politiche del Governo. Un passaggio stretto che richiede alla CGIL tutta di mettere in campo le sue energie migliori, liberandosi dagli effetti di un congresso che a mio parere rischia di tradursi in cristallizzazione delle posizioni. Occorre superare ogni rischio di una pratica bloccata e sacrificata al concetto di governo e opposizione. Questo dipende ovviamente dalle scelte della maggioranza, che non possono prescindere però dai comportamenti e dalla disponibilità messi in campo dalla minoranza. E' il momento di abbandonare le vecchie ruggini e misurarsi sulle idee e sulle scelte, all'interno di un dibattito difficile ed aspro ma che non venga mai meno a due requisiti fondamentali: il rispetto e la solidarietà.

### **Riccardo Colletti** **(Segretario generale FILCTEM Venezia)**

Esprimo qui di seguito un'opinione generale. Con la firma dell'Accordo interconfederale fra Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011 è chiaro che si riapre un dibattito che da tempo bisognava fare in CGIL. In questa occasione voglio comunque ribadire i concetti fondamentali che hanno contraddistinto la nostra organizzazione di categoria nei tempi, anche quelli più bui, dove i poteri forti e soprattutto questo governo hanno fatto di tutto e di più per mettere all'angolo la CGIL.

Per vocazione la FILCTEM è sempre stata in prima linea in tema di rinnovi contrattuali malgrado pressioni e posizioni di contrasto sia da parte degli industriali che all'interno della stessa categoria, con comportamenti ben poco edificanti che miravano solo alla contrapposizione cioè senza proporre una soluzione ai lavoratori. Ci siamo quindi trovati di fronte alla presentazione di piattaforme separate in quasi tutti i rinnovi contrattuali. Siamo però sempre riusciti a chiudere i contratti unitariamente, pur inserendo in alcuni casi, soprattutto nel contratto chimico, deroghe: che tuttavia non sono mai state applicate proprio perché stando sui tavoli di merito della contrattazione abbiamo costruito meccanismi per rendevano inefficaci gli elementi di pericolosità.

Io credo che siamo davvero di fronte ad una svolta

importante. Si certifica il valore centrale del contratto nazionale e soprattutto si pongono meccanismi che possono evitare la deriva di ulteriori accordi separati. Inoltre, c'è un aspetto fondamentale nell'Accordo interconfederale, quello del concetto di rappresentanza. Un concetto contrastato a più riprese dal centro-destra, ma in generale dalla politica (compreso il centro-sinistra), che ha sempre visto la CGIL, in quanto sindacato forte e rappresentativo, una spina nel fianco alle proprie scelte di politica socio-economica.

Quello che voglio ribadire, con onestà, è che in CGIL non abbiamo bisogno di divismi né di incursioni politiche. Bisogna ribadire la nostra importantissima autonomia di scelta. E' chiaro che si sta aprendo un percorso diverso rispetto a quello che abbiamo vissuto in questi anni. Avere quest'Accordo, date le sue caratteristiche, credo ci darà ulteriori opportunità nella stagione dei rinnovi contrattuali, e soprattutto nella costruzione, spero, di una nuova unità sindacale.

Su un aspetto della discussione sull'Accordo mi preme sollevare una questione. Se il referendum viene considerato l'unico strumento di democrazia sui luoghi di lavoro mi chiedo cosa ce ne facciamo della rappresentatività dei dirigenti sindacali. A questo punto basterebbe fare i referendum, far votare direttamente i lavoratori. Non servirebbero tanti dirigenti sindacali o tanti esperti. Credo invece nell'importanza della delega di rappresentanza e nel referendum come in due momenti complementari e non contrastanti tra loro della democrazia sindacale. Chiedo, rivolgendomi anche a chi criticava l'Accordo del 23 luglio 1993, come oggi in mancanza delle regole appena concordate dal nuovo Accordo si possa riuscire a operare positivamente nei prossimi rinnovi contrattuali. E' chiaro che quest'Accordo, grazie al quale il nostro Segretario generale Susanna Camusso ha riportato al centro i ruoli del sindacato e le sue regole (imponendo alle altre confederazioni questa posizione), sia adeguato ai grossi problemi che abbiamo oggi.

Nella nostra società da tempo i lavoratori si trovano di fronte a difficoltà immense anche di partecipazione. Credo fermamente che la partecipazione attiva dei lavoratori possa essere quella che abbiamo realizzato in questi anni nei rinnovi contrattuali: presentazione della piattaforma rivendicativa, assemblee dei lavoratori per la discussione e la raccolta degli emendamenti, la tenuta in conto anche di questi emendamenti nelle trattative con le controparti. Questo non solo consegna valore aggiunto alla contrattazione e dà soddisfazione ai lavoratori, permette anche di formare nuovi quadri dirigenti. Il rinnovamento nella CGIL ultimamente si è visto poco, e guarda caso questo fatto riguarda soprattutto quelle organizzazioni dove si parla di più di rinnovamento. In esse vediamo sempre i soliti, da molti anni, sempre al centro di discussioni aspre il cui valore aggiunto per i lavoratori si vede ben poco. Questa mia considerazione non vuole essere sterile polemica, ma nasce da un ragionamento che muove dal fatto che in questi anni di forte crisi, con un governo nullo od ostile in qualsiasi vertenza, necessità primarie del lavoratore sono la difesa del posto di lavoro e la sua dignità. La CGIL per rispondere a queste necessità bisogno deve mettersi in gioco, sulla scia della sua storia, con un effettivo rinnovamento e nuove capacità di elaborazione.

Quindi io non credo che con la firma di

quest'Accordo ci siano rischi di arretramento, bensì ci sia la possibilità di un percorso di recupero salariale, dopo quel che abbiamo perso dopo l'Accordo del 23 luglio 1993, che prevedeva quattro anni di durata dei contratti. A oggi non sono esistite, concretamente, regole che consentissero recuperi salariali rispetto a quello che nel corso dei quattro anni si perdeva. Anzi ribadisco che l'Accordo può aprire veramente una stagione dove andiamo a ricostruire tutte le basi necessarie al rafforzamento del sistema contrattuale: ciò che i lavoratori da tempo ci chiedono. Sono soprattutto i lavoratori delle piccole e medie imprese a non avere contrattazione aziendale, per cui l'unica loro salvaguardia è il contratto nazionale. Contratto nazionale che deve però rendere esigibile la contrattazione di territorio, di distretto, aziendale, che deve depotenziare gli enti bilaterali o meglio ricondurre questi enti nell'alveo dell'assistenzialismo, rimettendo al centro la contrattazione quale unico strumento di politica sindacale democratica fuori e dentro le fabbriche. Infatti un sindacato che conta o che vuole contare veramente deve restare seduto sui tavoli di contrattazione e far contare il proprio peso nella contrattazione stessa, per rispetto a chi rappresenta.

### **Corrado Oddi (Segreteria nazionale Funzione Pubblica CGIL)**

Questo è un mio breve commento sull'ipotesi d'accordo del 28 giugno. Ho scelto questa strada perché non aveva molto senso che rispondessi in tema di pratica contrattuale dal lato di una categoria che non è coinvolta in quell'ipotesi d'accordo.

E' sempre buona regola, per valutare un'ipotesi di accordo, attenersi ai testi sottoscritti, da guardare ovviamente dentro il contesto sociale e politico nel quale esso si realizza. Sembra una banalità, o addirittura l'abc del sindacalista, ma purtroppo, di questi tempi, ciò non è così scontato. Non c'è dubbio, infatti, che nella discussione interna della CGIL, perlomeno dal congresso scorso, sia prevalsa una logica di schieramento piuttosto che quella di guardare al merito delle questioni.

La mia valutazione sull'accordo del 28 giugno, espressa in termini molto sintetici, è che esso sancisce due punti "politici" di avanzamento rispetto alla situazione precedente: il primo è rappresentato dal fatto che si blocca un processo in corso da diversi anni in qua volto alla destrutturazione del modello contrattuale basato sui due livelli nazionale e aziendale e al cioè pesante ridimensionamento del ruolo del contratto nazionale. Non c'è dubbio, infatti, che, dall'accordo separato sul modello contrattuale del 2009 fino all'offensiva della FIAT, finalizzata a costruirsi il proprio primo e unico livello contrattuale, siamo stati in presenza proprio di tale tentativo, mentre oggi l'ipotesi di accordo realizzata ripristina i due livelli contrattuali e ristabilisce la primazia del contratto nazionale su quelli di secondo livello.

Certamente, poi, quest'operazione viene compiuta sancendo l'"adattabilità" del contratto nazionale rispetto a specifiche situazioni aziendali: ma con una procedura fissata dal contratto nazionale e in un contesto nel quale – almeno questo è il mio giudizio – il fatto di non affrontare questo tema ci porterebbe al proliferare di differenziazioni aziendali che alla fine possono arrivare sul serio a rendere il contratto nazionale sempre più un involucro fragile.

Il secondo punto significativo è che si è finalmente evidenziata in modo chiaro una contraddizione forte tra la FIAT e la gran parte del sistema delle imprese del Paese. A chi dice, per motivare il suo giudizio negativo, che quest'accordo non risolve neanche la vicenda FIAT, vorrei far notare, da una parte, che se l'accordo del 28 giugno fosse stato in vigore prima dei casi di Pomigliano, Mirafiori e Grugliasco, la FIAT non avrebbe potuto procedere come ha fatto, visto che avrebbe dovuto avere il consenso della FIOM e, dall'altra, che la lettera di Marchionne a Confindustria testimonia come gli interessi concreti di un'azienda multinazionale com'è la FIAT e in procinto di abbandonare il Paese non coincidono più con la gran parte del suo sistema delle imprese. Questo dovrebbe essere un serio punto di analisi per tutti, per vedere le differenze da quando eravamo in un contesto in cui "ciò che è interesse della FIAT è interesse del Paese" e che quindi FIAT "comandava", prima in Federmeccanica e poi in Confindustria.

Certamente, bisogna poi vedere come quest'accordo non abbia stabilizzato le relazioni sindacali nel Paese né tanto meno definito un sistema di regole certo nei rapporti tra le organizzazioni sindacali e tra esse e i lavoratori. Da questo punto di vista mi pare che aggettivare l'accordo con l'appellativo di "storico" appartenga alla propaganda: in realtà l'offensiva della FIAT per tentare di ridisegnare l'ipotesi di accordo a suo favore continuerà nei prossimi mesi e penso che sbagli chi ritiene che questa partita sia già chiusa. Allo stesso modo, ciò che stabilisce l'accordo sul tema della rappresentanza e della validazione degli accordi è tutt'altro che un tema compiuto: non mi pare che quanto definito ci metta completamente al riparo dal fatto di trovarci in futuro nuovamente ad accordi separati a livello nazionale. Ma ciò significa anche che il limite più pesante che trovo nell'ipotesi di accordo, e cioè il fatto di non aver previsto in modo chiaro, almeno in ultima istanza, il ricorso al pronunciamento dei lavoratori per la validazione degli accordi, è una questione che non va considerata chiusa e che occorrerà rilanciare dentro una vicenda che non ha ancora scritto il suo punto finale d'approdo. Anche a questo dovrà servire la prossima consultazione degli iscritti alla CGIL su quest'ipotesi di accordo – visto che non mi pare esistano le condizioni per svolgerla unitariamente.

\*\*\*

### **PERPLESSO SU ALCUNI CONTENUTI DELL'ACCORDO. IN DIFFICOLTÀ PER IL CARATTERE DELLA DISCUSSIONE**

**di Franco Calamida**

Abituato a formarmi un'opinione in un confronto collettivo caratterizzato dall'ascolto reciproco sono in difficoltà. Da un lato giudizi come la "messa in mora della democrazia nei luoghi di lavoro" o "i contratti nazionali sono derogabili, quindi non esistono più". Di conseguenza le confederazioni sindacali sono identiche tra loro. Ovviamente Marchionne ha vinto. Non mancano posizioni che apertamente o tra le righe propongono il tradimento della CGIL. Dall'altro lato, una conquista già portata a casa, anzi "storica", Marchionne definitiva-

mente sconfitto, Sacconi pure, Marcegaglia in angolo, per di più senza aver dovuto lottare e senza partecipazione attiva dei lavoratori. L'auspicio, ovviamente, è che ci sia una vera discussione.

Alcuni aspetti dell'Accordo mi paiono decisamente importanti: la certificazione delle organizzazioni sindacali (attenti però ad alcuni possibili limiti tecnici dell'Accordo), la fine formale della messa in angolo della CGIL in sede di contrattazione. Ho ben presenti le difficoltà dei lavoratori a lottare in molti luoghi, per la frantumazione contrattuale, la crisi, la rottura tra le confederazioni. Un'ulteriore difficoltà viene dall'assenza di soggetti politici strettamente legati e davvero interni al mondo del lavoro, quindi dall'esser venuto meno il far politica dai luoghi di lavoro: la ricostruzione dell'unità sindacale del mondo del lavoro passa anche per il suo ritorno alla politica attraverso soggetti politici forti e ben organizzati. Se questo non c'è, è quasi inevitabile che gli avversari politici e sociali realizzino operazioni che fanno arretrare conquiste anche storiche e diritti che sembravano consolidati. La CGIL dunque ha fatto quel che poteva ma non poteva fare tutto il necessario.

La sua iniziativa per l'Accordo non è priva di motivazioni. Tuttavia il modo in cui lo rappresenta non posso dividerlo. Definire l'Accordo un grande successo indebolisce la percezione della necessità primaria di conquistare un rapporto di forza più favorevole rispetto agli avversari, inoltre la percezione che si tratta di un rapporto di forza non solo sindacale ma anche politico. E se da parte di un'area della sinistra CGIL si dice che l'Accordo è un tale successo, questo va ancor meno bene. A quanti come me siano critici del modo di produzione capitalistico e della sua società liberista rischia di rimanere la diaspora, la testimonianza, il ridotto di piccole organizzazioni.

Le cose che non vanno nell'Accordo, ovviamente a mio parere (le interpretazioni non sono univoche), sono nel fatto che non risultano previste forme di validazione del contratto nazionale e che risultano tuttora possibili sottoscrizioni di contratti nazionali separati; che continuino a essere ammesse deroghe al contratto nazionale (sebbene con limiti importanti e attraverso procedure che non ammettono deroghe separate, anzi che giustifichino il diritto di scioperare contro di esse da parte del sindacato o dei sindacati contrari). Ma eccoci al punto che tinge tutto l'accordo di scuro, alla questione vera, di fondo. Si tratta dell'effettività del diritto di sciopero. Ad eventuali accordi di tregua sono vincolati i sindacati firmatari, non i lavoratori, dichiara l'Accordo. Certo: il diritto di sciopero è costituzionalmente garantito ed è a titolarità individuale. Quindi i lavoratori possono scioperare. Ma se il sindacato non può permettersi di giocare contemporaneamente su due tavoli, firmare accordi di tregua e mobilitare simultaneamente o subito dopo i lavoratori contro questi accordi, deve cioè rispettare l'impegno assunto, il diritto di sciopero tende a ridursi a un mero diritto formale, cioè concretamente non fruibile. Qualcuno davvero pensa che gruppi ampi di lavoratori saranno disposti a scioperare, sapendo di avere contro il padrone e i crumiri (più la mondializzazione e la crisi), inoltre sapendo che i sindacati dovranno rifiutare la copertura dello sciopero? Perché questi gruppi dovrebbero scioperare, per prendere una legnata? Si sciopera non per astratta passione ma per il salario, le condizioni di lavoro, il posto di lavoro, in solidarietà a

lotte di altri lavoratori; si sciopera cioè per realizzare un risultato. Insomma mi pare fosse meglio evitare che l'Accordo normasse in fatto di diritto di sciopero, concretamente ponendo vincoli, pur parziali, però anche sostanziali, alle organizzazioni sindacali.

Se questo, come mi pare, è il punto sostanziale, esso non va rimosso dalla discussione ma messo al suo centro. Una tale cosa non potrebbe che far bene alla CGIL.

\*\*\*

## **DEMOCRAZIA SINDACALE E DEMOCRAZIA POLITICA** **Ancora sull'accordo del 28 giugno 2011**

di **Leo Ceglia**

Tra le tantissime critiche che mi è stato possibile leggere all'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 mi ha colpito particolarmente quello a firma Cofferati-Bertinotti-Ferrara apparso su "il Manifesto" del 5 luglio. In quell'articolo, tra le altre cose, si può leggere: "Sulla centralità della funzione dei sindacati per la democrazia economica, per la tutela dei diritti e la dignità del lavoro, per lo sviluppo della persona umana non abbiamo mai avuto dubbi. Abbiamo però ritenuto e riteniamo che la rappresentanza sindacale, perché specificamente inerente agli interessi economici dei lavoratori e delle lavoratrici nei loro rapporti di lavoro, debba essere effettiva, credibile, vissuta, verificabile. Non è come quella politica che si conferisce ogni quattro o cinque anni, che ha carattere generale ed è sanzionabile solo con il rifiuto della rielezione, ma pur trova nei referendum abrogativi il controllo sugli atti dei rappresentati. Iscrivere ad un sindacato non comporta assolutismo fiduciario, non comporta delega senza mandato specifico sui contenuti del contratto di lavoro."

Si tratta dell'unico commento a mia conoscenza che richiama una vecchia e mai risolta disputa teorica sulla differenza radicale e irriducibile tra democrazia politica e democrazia sindacale. Essa viene richiamata dagli autori per meglio dispiegare le loro critiche nel merito dell'accordo.

In quel che segue vorremmo abbozzare, proprio a partire dalla differenza tra la democrazia sindacale e quella politica richiamata da Cofferati-Bertinotti-Ferrara, un ragionamento opposto al loro. Sosterremo cioè che questo accordo accoglie per la prima volta, nello stesso testo, nella storia della democrazia sindacale del nostro paese, l'architettura costituzionale tipica della democrazia politica e in ciò sta il merito principale, e storico, dell'accordo stesso.

Chiunque mastica un po' la materia sa che storia e dottrina hanno da tempo consolidato la teoria che la democrazia politica non può essere assimilata alla democrazia sindacale.

Detto in termini assai semplici, la prima permette di esercitare azione di governo, la seconda permette la rappresentanza al tavolo delle trattative. L'una rimanda al "cittadino uguale", e quindi la rappresentanza politica si attiene al principio "una testa un voto". L'altra, la rappresentanza sindacale, rimanda al "lavoratore di mestiere", di questa o quella categoria, "portatore di interessi diseguali tra le diverse categorie", e dunque la rappresentanza sindacale essendo rappresentanza di interessi

particolari è per definizione diseguale (e non può essere perciò edificata sul principio “una testa un voto”; così almeno vorrebbe una dottrina consolidata e poco sensibile alle evoluzioni della materia).

Come è noto la democrazia politica ha potuto costruirsi una architettura di regole che sono generali e uguali per tutti. Questa architettura, nota come “democrazia delegata e rappresentativa” (nelle sue varie forme proporzionale, maggioritario, ecc.) è accettata da tutti nei paesi democratici. Si tratta di tre pilastri coesenziali e indissolubili tra loro. Relativamente al Parlamento, ad esempio, il primo stabilisce “chi rappresenta chi” attraverso una competizione tra partiti in cui i cittadini, nelle elezioni periodiche e sottratte ad ogni arbitrio, selezionano e delegano da chi farsi rappresentare. Il secondo pilastro stabilisce <<chi decide che cosa>>. Esso consente ai partiti selezionati e rappresentati in Parlamento (normalmente attraverso coalizioni di Governo) di prendere le decisioni con valore generale secondo il principio di maggioranza semplice. Il terzo prevede il “diritto al dissenso” attraverso il referendum abrogativo attivabile solo ed esclusivamente nel rispetto delle regole che lo rendono possibile.

La democrazia sindacale (o del lavoro), al contrario, non ha mai beneficiato di analoghe regole.

La storia, oltre la dottrina, ha voluto diversamente. Noi siamo un paese dove il sindacato unitario ha dato un contributo decisivo alla sconfitta del nazifascismo e alla nascita della Repubblica e della Costituzione. Oltretutto nel sindacato unitario, e anche dopo, il movimento sindacale ha avuto una fortissima componente comunista e socialista, e perciò anche l'ideologia ci ha messo del suo. A fronte di parole d'ordine quali “proletari di tutto il mondo unitevi” l'unità dei lavoratori era “sacra” e altrettanto lo era l'“unità sindacale”. Così il nostro articolo 39 della Costituzione ha consegnato ai sindacati “rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, (di) stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce”.

In questo contesto storico ideologico e costituzionale (salvo sporadici e sterili tentativi) a nessuno è mai venuto in mente di mettere realmente in competizione e in discussione le forze fondamentali del movimento sindacale italiano. E nessuno comunque ne ha avuto la forza. Così fino agli inizi degli anni '90 il movimento sindacale italiano ha goduto di una rendita di rappresentatività e rappresentanza dell'intero mondo del lavoro del tutto presunta e non verificabile anche se veritiera (e assolutamente senza regole). E per tutto questo periodo la democrazia sindacale è stato un fatto squisitamente endosindacale. Poi, come sappiamo, qualcosa è cambiato. Fino alla cosiddetta “Legge D'Antona” del 1997, la legge sulle RSU nel pubblico impiego. Questa legge ha segnato un punto di svolta.

Per la prima volta, due dei tre pilastri della democrazia politica sono stati utilizzati per regolamentare la democrazia sindacale nel pubblico impiego. Con buona pace degli oltranzisti della dottrina, la democrazia sindacale è stata assimilata alla democrazia politica. Con delle modifiche significative, nel bene e nel male, ma di questo si è trattato. E conviene richiamare per l'ennesima volta quali sono state queste modifiche perché le conseguenze culturali (per chi scrive assai positive) implicite sono notevoli anche se non sono ancora purtroppo

patrimonio e senso comune. Il primo pilastro della democrazia politica recepito nella “Legge D'Antona” è quello del “chi rappresenta chi?”. Le norme ci dicono che a rappresentare le lavoratrici e i lavoratori pubblici sono quelle sigle sindacali che in elezioni periodiche (ogni tre anni) superano la soglia del 5% con il metodo proporzionale e “pesando” i voti presi da ciascuna sigla con quello degli iscritti alla medesima sigla. Dal punto di vista pratico è terminato il proliferare delle sigle sindacali che erano ormai centinaia. Ne sono rimaste, a seconda dei comparti, da 5 a 7. Dal punto di vista politico è iniziata una competizione tra le sigle sindacali che ogni giorno che passa fa apparire la “unità a prescindere tra la triplice” una pura nostalgia. E le sigle cosiddette extraconfederali (CUB, COBAS, CISAL ecc) sono ormai sempre più una realtà istituzionale del movimento sindacale (anche se loro stessi sembrano i primi a non capirlo). Sul piano teorico e costituzionale la novità è particolarmente importante. Il mix tra via elettiva e via associativa che “pesa” la rappresentatività delle sigle sindacali viola il principio costituzionale “una testa un voto - pari peso” valevole invece per la democrazia politica. Questa “violazione” è sino ad oggi stata accettata da tutti ed è scritta in una norma di legge. E' stata accettata perché altrimenti bisognerebbe riscrivere l'art. 39 che assegna un ruolo e un potere di firma alla sola via associativa, come si è visto. E' cosa buona o no il mix tra via associativa e via elettiva? Per chi scrive è cosa buona. Perché comunque teoricamente e praticamente questo sistema mette fine alla rendita storica (di CGIL CISL UIL) di cui si diceva e per il futuro chiunque avrà filo da tessere potrà, democraticamente, tessere.

Infine, la “Legge D'Antona” stabilisce che le elezioni sono valide solo e solo se a votare si reca il 50% + 1 degli aventi diritto al voto (non è così nelle elezioni politiche).

Il secondo pilastro della democrazia politica che entra nella democrazia sindacale con la legge sulle RSU nel pubblico è relativo al potere di firma, “chi firma che cosa o chi decide che cosa?”. La norma dice che coalizioni di sigle sindacali che raggiungono il 51% possono sottoscrivere CCNL con validità erga omnes. Il perché è ovvio. Quel 51% rappresenta certamente almeno la maggioranza più uno dei lavoratori e delle lavoratrici interessati (per la norma prima richiamata sulla validità delle elezioni). Quelle sigle sindacali sono state selezionate e delegate a firmare CCNL perché sono delegate e rappresentative della maggioranza semplice del loro specifico mondo del lavoro. Lo dicono i numeri. La conseguenza di ciò nel pubblico, come è noto, è stata che le denunce rispetto agli accordi cosiddetti “separati” sono divenute un semplice “lamento politico”. So di essere brutale. So che l'unità del mondo del lavoro e dei sindacati continua a rimanere un bene prezioso. Tuttavia sono convinto che l'unità attraverso la competizione di idee e proposte sindacali sia meglio della “unità a prescindere” di antica memoria.

E il terzo pilastro della democrazia politica nella legge sulle RSU nel pubblico? Quello che con le regole sul referendum abrogativo garantisce il “diritto al dissenso”? E' rimasto fuori. E questo è stato definito il “vulnus” democratico di quella legge. Un bel “vulnus”. Perché con tre pilastri si sta in piedi stabilmente. Con due è dura.

Ugualmente, da quella legge in poi, e rimediando a quel “vulnus” (lo dicevano in pochi ma lo si diceva), si è

detto tutti, in CGIL e non solo, almeno sino al 2008, che essa dovesse essere estesa anche al privato. A completare le regole uniche e uguali della democrazia sindacale per tutto il mondo del lavoro doveva essere una legge come quella nel pubblico “completata” con le regole del “diritto al dissenso”. Con un’unica legge sulla democrazia sindacale, valida nel pubblico e nel privato, mutuata secondo l’architettura della democrazia politica, si diceva, si sarebbe attuato nel migliore dei modi l’art. 39 della nostra Costituzione. Lo diceva anche Cofferati (si rileggano gli atti del suo ultimo congresso come segretario generale CGIL).

Poi c’è stato l’accordo separato sul modello contrattuale del 22 gennaio 2009 e tutto è sembrato svanire. La crisi e questo governo hanno aggredito lavoratori pensionati giovani e fasce deboli. La CGIL ha infilato uno sciopero generale dietro l’altro da sola. Molti la vedevano nell’angolo. Sacconi Brunetta Marcegaglia Bonanni e Angeletti vendevano un nuovo slogan per i lavoratori “separati, senza la CGIL, si vince”. Poi ci sono stati i diktat di Marchionne su Pomigliano e Mirafiori e alla Bertone e la straordinaria resistenza dei lavoratori e delle lavoratrici interessati e della FIOM, poi finalmente le elezioni amministrative e i referendum hanno mostrato che il “vento sta cambiando”. Così si spiega la svolta repentina di Bonanni Angeletti e Marcegaglia. E siamo all’accordo interconfederale del 28 giugno 2011.

Fino al giorno prima si temeva un accordo separato che sigillasse il desiderio di Marchionne e di altri nella Confindustria e di Sacconi in particolare di sostituire il CCNL con un contratto aziendale.

Si temeva la fine del contratto nazionale, un unico livello di contrattazione e l’anarchia dei contratti aziendali. Angeletti e Bonanni sembravano correre spediti su un modello di sindacato e di democrazia sindacale fondati sul primato degli iscritti. E invece l’accordo del 28 giugno, che non è un accordo sul nuovo modello contrattuale che andrà scritto per intero e sostituirà quello separato del 2009, ha ribadito i due livelli di contrattazione, ha confermato il primato del contratto nazionale, e ha fissato regole sulla democrazia sindacale nel privato che segnano una sconfitta dei sostenitori del sindacato degli iscritti impensabile fino a poche settimane fa.

Sul dettaglio dei contenuti dell’accordo si è già detto molto e non mi pronuncio in questa sede. Ora mi soffermerò su quanto detto all’inizio, e cioè sul fatto che in questo accordo per la prima volta compaiono assieme i tre pilastri della democrazia politica in un accordo sindacale con Confindustria. Vi compaiono in modo “precario” ma vi compaiono e ciò costituisce una novità storica che potrà essere foriera, ne sono certo, di sviluppi positivi in futuro.

Il primo pilastro che vi compare è quello del “chi rappresenta chi?”. Abbiamo per la prima volta nel privato la medesima regola che nel pubblico. La linea del modello di sindacato fondata sul primato degli iscritti cara alla CISL ha fatto un passo indietro e i lavoratori e le lavoratrici in quanto tali un passo avanti.

Il secondo pilastro, “chi decide che cosa o chi firma che cosa?” fa capolino negli accordi aziendali dove sono state elette le RSU. Gli eletti RSU sono titolari esclusivi della firma degli accordi aziendali che possono siglare a maggioranza semplice (esempio: 7 RSU si firma 4 a 3). Qui vanno fatte alcune considerazioni perché questo punto dell’accordo è particolarmente “precario”. E’

“precario” laddove si afferma che le elezioni RSU si svolgono secondo “le regole interconfederali vigenti”. Queste regole prevedono ancora la quota di 1/3 degli eletti a beneficio di CGIL CISL UIL. In sede di regolamento per la prima tornata elettorale dopo l’accordo (laddove venisse siglato definitivamente) questa “quota regia” dovrà sparire. Sarebbe un vero controsenso visto che lo stesso voto per le RSU misura la rappresentatività sindacale senza la “quota regia” di 1/3. Altro aspetto interessante e positivo di questo punto è che alle RSU viene consegnato il potere di firma sugli accordi aziendali senza l’ingerenza dei sindacati. C’è un’cessione di potere dai sindacati (depositari di potere associativo) agli eletti RSU di tutti i lavoratori iscritti e non iscritti (depositari di potere elettivo). Infine, una grossa e negativa differenza rispetto al pubblico. Le sigle selezionate con le elezioni RSU sul piano nazionale non possono firmare CCNL a maggioranza (che invece verranno siglati con le procedure derivanti da precedenti intese intersindacali). E’una incomprensibile differenza rispetto alla legge nel pubblico. E anche in questo caso il diritto al dissenso non è previsto.

Il terzo pilastro, quello fino ad ora assente da ogni legge o accordo, quello sul diritto al dissenso è dentro il punto dell’accordo che attribuisce alle RSA a maggioranza il potere di firma sugli accordi aziendali dove non ci sono le RSU. Si dice che i lavoratori e le lavoratrici possono avere l’ultima parola e “respingere l’intesa” (cioè “abrogarla”) se il 30% di loro o una sigla sindacale firmataria di questo accordo dovesse chiedere il “referendum”. In altre parole si fissano per la prima volta delle regole per ricorrere al voto dirimente dei lavoratori e delle lavoratrici (30% degli interessati o sigla sindacale firmataria dell’accordo, e UGL e CISAL aderiranno certamente).

Anche qui c’è qualcosa di “precario”. La possibilità di esercitare il diritto al dissenso viene concessa non perché una forte minoranza contesta l’accordo aziendale ma perché la sigla della maggioranza delle RSA è comunque quella di una rappresentanza minoritaria quasi certamente sul totale dei lavoratori e lavoratrici interessati (solo il 35% dei lavoratori e lavoratrici sono iscritti ai sindacati).

La prima considerazione che viene da fare sul fatto che questo terzo pilastro finalmente compare in un accordo sindacale è che esso può autonomamente essere introdotto anche da ciascuna RSU. Questo accordo non lo impedisce. La conseguenza sarebbe che in aziende con le RSU per la prima volta le regole della democrazia politica sarebbero interamente applicate alla democrazia sindacale (su scala aziendale). E’ così difficile immaginare che questo accordo potrà spianare la strada (la rende più facilmente percorribile) alla democrazia sindacale a tutti i livelli anch’essa finalmente divenuta delegata e rappresentativa? E’ così difficile immaginare che tutto ciò possa ora divenire un progetto di legge e chiedere ai parlamentari (ai Parlamenti) a venire che quel che vale per loro si vuole che valga anche per i lavoratori? E non sarebbe questo dopo lo Statuto dei lavoratori una conquista storica per il movimento dei lavoratori e delle lavoratrici?

#### Appendice.

#### Altri modelli possibili di democrazia sindacale.

Quel che abbiamo descritto è un modello possibile di

democrazia sindacale che si può chiedere divenga legge. Esistono altri modelli possibili? Certo che esistono. La Fiom ne propone uno assai semplice. Il voto sempre e comunque su ogni accordo nazionale e aziendale. Questo modello presuppone che “chi rappresenta chi?” e “chi firma che cosa?” sono elementi secondari, per così dire. Nella loro proposta di legge non a caso la Fiom propone ad esempio che a rendere valide le elezioni RSU non ci sia la regola del 50% +1 degli aventi diritto al voto (e quindi le elezioni sarebbero valide anche con il voto della minoranza degli interessati) e che a siglare gli accordi possano essere sindacati “con una prevalente rappresentatività – in una precedente stesura si proponeva la versione “superiore al 40%” delle sigle selezionate nelle elezioni RSU e pesate con il mix via elettiva e associativa”. E’ evidente che in tal modo l’unica cosa che conta e dirime il tutto è il voto finale su ogni accordo e ad ogni livello. E’ il modello della democrazia referendaria. Cioè un modello incompatibile culturalmente, ad oggi, con la nostra storia sindacale. E’ altrettanto evidente che i sostenitori di questa cultura della democrazia sindacale considerano uno “scippo alla democrazia diretta” ogni accordo o legge che non preveda l’automatismo del referendum su ogni accordo. Il dialogo della CGIL e degli altri sindacati con la Fiom dalla gestione Rinaldini in poi sembra essere perciò un dialogo tra sordi. E questo costituisce un serio problema.

Per finire due parole sulla democrazia di mandato. Su questa questione c’è la confusione più totale. Ed è una confusione tutta endosindacale. La democrazia di mandato prevede che a cominciare dalle piattaforme, passando per le conduzioni delle trattative, al momento finale di essa e infine al momento della sigla finale, ci sia un dialogo continuo, una partecipazione, dei lavoratori iscritti e non iscritti, che in qualche modo garantisca della “democraticità e partecipazione” dei diretti interessati, lavoratori e lavoratrici, al contratto o accordo che li riguarda. Ricordiamo le parole di Cofferati-Bertinotti-Ferrara da cui siamo partiti: “Abbiamo ritenuto e riteniamo che la rappresentanza sindacale (...) debba essere effettiva, credibile, vissuta, verificabile (...) Iscrivere ad un sindacato non comporta assolutismo fiduciario, non comporta delega senza mandato specifico sui contenuti del contratto di lavoro”.

A parte la “restrizione” agli iscritti ai sindacati invece che ai lavoratori e lavoratrici tutti (lo considero un rifiuto e mi rifiuto di credere che i nostri si siano convertiti alla filosofia sindacale del primato degli iscritti), non si poteva dire meglio della cultura della democrazia sindacale di mandato (una sorta di dialogo quotidiano tra rappresentanti e rappresentati iscritti e non). Essa critica in radice la democrazia delegata e rappresentativa per il mondo del lavoro perché attiverebbe i rappresentati solo ogni 3 anni e cioè il tempo tra una elezione RSU e l’altra (4 o 5 nella democrazia politica) (e nei 3 anni delega passivizzante totale). Bene. Ma c’è un problema.

Che cosa importa alla Confindustria o al Governo del dialogo tra i vertici sindacali e i loro iscritti e i lavoratori e le lavoratrici? Detto altrimenti, come si può immaginare regole che sostanzino la democrazia di mandato (procedure per le piattaforme, procedure per la gestione delle trattative, procedure per la conclusione degli accordi ecc.) e proporre alle controparti padronali e al Parlamento di tradurle in accordi e leggi? Non si può.

Essi, Parlamento e Confindustria, ci direbbero semplicemente che questi sono affari nostri e non loro. E avrebbero ragione. E questo precisamente è il punto. La democrazia di mandato è un fatto esclusivamente endosindacale. E non è incompatibile con leggi e accordi.

La legge sulle RSU nel pubblico non ha impedito ai sindacati che ne hanno avuto voglia di accordarsi per praticare la democrazia di mandato (con regole peraltro discutibilissime) dalle piattaforme agli accordi. La CGIL ha potuto scrivere nel suo Statuto che deve consultare gli iscritti nel caso di accordi dove non c’è referendum o consultazione certificata ecc. e su questo accordo si accinge a farlo. Lo stesso accordo riporta nei due capitoli finali sugli accordi interconfederali e di categoria un accordo endosindacale, quindi tra CGIL CISL UIL, che sulle due materie rimanda a precedenti accordi sulla democrazia sindacale di mandato.

Per finire. Stiano tranquilli Cofferati-Bertinotti-Ferrara. La democrazia di mandato non gliela toglie nessuno, e tutti in CGIL ci sentiamo impegnati a sottoporre a verifica quotidiana la propria rappresentanza sindacale. Ma non si confonda tutto ciò con la necessità di regole che valgono per tutti, per i lavoratori e le lavoratrici, per le loro controparti e per il Parlamento.

Se fino ad oggi la democrazia sindacale di mandato ha potuto fare a meno della democrazia sindacale delegata e rappresentativa, un domani speriamo vicino la democrazia sindacale delegata e rappresentativa non farà a meno di quella di mandato.

\*\*\*

### LA COMPLICATA STORIA DELLA DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO E NEL PAESE

*Alcune riflessioni sull’accordo del 28 giugno limitatamente ad alcuni aspetti di modello astruendo dalle vicende sindacali e politiche da cui consegue e sulle quali continuerà un grande dibattito.*

di Gian Paolo Patta

Fino al grande movimento operaio del 1969 i lavoratori eleggevano le Commissioni interne. Il loro principale compito era quello di applicare il contratto nazionale di lavoro nell’azienda e solo alcune avevano iniziato ad avere qualche reale potere contrattuale. Il sistema elettorale si basava su liste presentate dalle diverse organizzazioni sindacali alle quali venivano attribuiti commissari interni in proporzione ai voti ricevuti dai lavoratori. Un sistema democratico dal punto di vista elettorale ma con poco potere reale.

Nel grande movimento del 1969 sotto la spinta dei lavoratori, intollerante delle divisioni tra sindacati, si afferma un nuovo soggetto: il delegato di gruppo omogeneo e il consiglio di fabbrica. Saltano le liste d’organizzazione, il gruppo omogeneo elegge i propri delegati su scheda bianca (senza liste) indipendentemente dall’appartenenza a questa o quella organizzazione sindacale. Il consiglio di fabbrica pretende pieni poteri di contrattazione e di decidere con i lavoratori attraverso il rapporto quotidiano dei delegati con il gruppo omogeneo e l’assemblea generale. La Fiom è all’avanguardia nel promuovere i consigli cui darà immediata legittimazione.

La legge 300, nel maggio del 70, corre in soccorso alle organizzazioni sindacali disponendo che esse possano

nominare i propri rappresentanti (Rsa) all'interno dei luoghi di lavoro e in maniera paritaria. Le organizzazioni sindacali, che nel frattempo sotto la spinta dei lavoratori cominciano a parlare di unità e a muovere i primi passi in quella direzione, non si avvarranno di questa norma che però resta nella legge a loro garanzia. Nei settori dove si affermano i consigli di fabbrica, le organizzazioni sindacali cederanno ai delegati i poteri previsti per le Rsa. Così i consigli di fabbrica oltre a rappresentare i lavoratori vengono riconosciuti come strutture di base dei sindacati stessi, non per legge ma per decisione autonoma dei sindacati. L'esecutivo dei consigli di fabbrica diventa il luogo del legame con l'organizzazione sindacale esterna.

Lentamente, soprattutto dopo la crisi del 1975, inizierà un processo tendente a far prevalere questo 2° aspetto (essere struttura di base del sindacato) su quello di rappresentanza generale dei lavoratori. Si comincerà sostituendo il gruppo omogeneo con aree più vaste e si finirà nei periodi di più acuta crisi delle relazioni unitarie, coincidenti con le divisioni sulla scala mobile e con la divisione a sinistra tra Pci e PSI, col non eleggere per molti anni le strutture aziendali fino a quando, abolita la scala mobile, venne sottoscritto l'accordo del luglio 1993 che sempre senza interventi legislativi e per solo accordo tra le parti, vara le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

Fine anche formale della struttura aziendale quale rappresentante generale dei lavoratori. Non solo le elezioni si svolgeranno su liste delle organizzazioni sindacali, ma queste (anzi solo quelle firmatarie del contratto nazionale) avranno anche il potere di nominare o eleggere direttamente un terzo della RSU aziendale. Nello stesso accordo si decide di limitarne anche i poteri in quanto i temi trattati nel contratto nazionale di lavoro (quindi i fondamentali) non potranno essere replicati nella contrattazione aziendale che da allora si esercita prevalentemente sul salario di produttività.

Le divisioni sindacali nazionali, a questo punto si istituzionalizzeranno dentro le RSU stesse, che non eserciteranno più quel ruolo di contestazione unitaria che ebbero fino agli ultimi consigli di fabbrica, che furono capaci di essere protagonisti di importanti iniziative nazionali da loro autoconvocate. Fine dell'autonomia delle rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Fine della fertile contraddizione cui erano portatori i consigli di fabbrica.

Questa situazione diventa esplosiva quando si arriva a un accordo tra organizzazioni padronali e alcune organizzazioni sindacali che pretende di varare un nuovo modello contrattuale senza il consenso della più grande organizzazione sindacale del paese. Seguono gli accordi separati nei metalmeccanici e nel commercio e nel gruppo Fiat.

In questo quadro si pone, anche per la magistratura, il problema dell'applicazione dell'articolo 39 della Costituzione, e quindi delle condizioni alle quali un contratto di lavoro si applica a tutti i lavoratori del settore o della categoria.

Com'è noto finché Cgil Cisl Uil e le loro categorie hanno esercitato unitariamente il potere di contrattazione la magistratura ha riconosciuto ai contratti da loro firmati l'applicazione a tutti i lavoratori in quanto "notoriamente" questi sindacati rappresentavano la grandissima maggioranza degli iscritti ai sindacati esistenti. In

caso di loro divisione invece non esistendo "prove verificabili" della loro reale consistenza si creavano le condizioni per mettere in discussione l'estensione dei contratti firmati da una parte dei sindacati a tutti i lavoratori coinvolti. La Cgil, che sempre ha denunciato politicamente la non applicazione (palesamente ai suoi danni essendo il sindacato maggiore) dell'articolo 39 della Costituzione non aveva mai fatto ricorso alla magistratura preferendo puntare a ottenere un risultato positivo attraverso una forte dialettica tra i lavoratori e tra le organizzazioni sindacali. (Anche perché un mai escludibile pronunciamento avverso da parte della magistratura avrebbe creato un grave precedente e legittimato la situazione negativa esistente).

Il 28 giugno 2011 è stato sottoscritto un nuovo accordo tra Confindustria e Cgil Cisl Uil sulle RSU e sulla rappresentatività nazionale delle organizzazioni sindacali che è più rispettoso dell'articolo 39 della Costituzione. Viene prevista la verifica degli iscritti ai sindacati e viene prevista la misurazione della loro reale rappresentatività attraverso la media degli iscritti e dei voti ricevuti nelle elezioni delle RSU. Le elezioni delle RSU si svolgeranno secondo le modalità previste dall'accordo del 1993 e quindi viene conservata la riserva di un terzo per i sindacati, che comunque, a differenza di quanto previsto da alcuni accordi tra sindacati sarà suddiviso in proporzione ai voti ricevuti dalle liste d'organizzazione. Le RSU, anche a maggioranza, avranno il potere di sottoscrivere il contratto aziendale che così acquista validità per tutti i lavoratori dell'azienda. Il potere si sposta quindi dal sindacato esterno, la cui sottoscrizione dell'accordo non è decisiva ai fini della sua applicazione, al sindacato interno eletto direttamente dai lavoratori.

Non è la sede per sviluppare le ragioni politiche per le quali Confindustria paga il prezzo di rompere con la Fiat e con le politiche portate avanti dal governo (al quale si è intimato di non intervenire tra le parti o con leggi); quello che va sottolineato e che certamente si apre una stagione di maggiore democrazia nei luoghi di lavoro e si consegna direttamente ai lavoratori e ai loro rappresentanti il pieno potere decisionale sui contratti che si stipulano nella propria azienda.

Purtroppo, resta invariato quello Statuto dei lavoratori che continua a riconoscere il potere di nomina delle Rsa ai sindacati esterni e dopo un referendum sbagliato del 1995 riserva diritti particolari ai sindacati firmatari del contratto nazionale applicato nell'azienda. Il pieno rispetto dell'articolo 39 della Costituzione esigerebbe la cancellazione delle norme previste nello Statuto e la loro sostituzione con una legge simile a quella già in vigore dal 1998 per i lavoratori del pubblico impiego. In caso di una nuova rottura tra le organizzazioni sindacali e la Confindustria l'accordo del 28 giugno potrebbe essere rimesso in discussione e le previsioni dello Statuto ritornerebbero a determinare il quadro di riferimento. Come si è visto la stessa Fiat si è appellata a questa legge per motivare la limitazione della piena agibilità della Fiom negli stabilimenti nei quali non ha sottoscritto le intese proposte da Marchionne.

Mi sarei aspettato, dalle sinistre sindacali interne alla Cgil una critica e una spinta ancora più forte verso quella legge auspicata da tutta la Cgil nell'ultimo congresso. Invece noto che uno degli elementi di critica maggiore all'accordo riguarda la caduta di potere del sindacato esterno rispetto al sindacato eletto a suffragio universale

da tutti i lavoratori, sulle questioni relative alle condizioni di lavoro in azienda. Una critica che non condivido in quanto le organizzazioni sindacali e il loro pluralismo è ultragarantito dalla presentazione delle liste di propri iscritti e inoltre hanno la garanzia (eccessiva e giustamente cancellata nella legge del Pubblico Impiego) di nominare o eleggere da parte delle segreterie provinciali un terzo dei rappresentanti. Non è certo la RSU un consiglio di fabbrica eletto su scheda bianca e a suffragio universale! Sento gli echi della contrapposizione tra Cgil, che ha sempre sostenuto l'esigenza di tener conto dei diritti dei non iscritti ai sindacati ai quali si applicano comunque gli accordi, e la Cisl per la quale erano determinanti le scelte dei propri iscritti. Possibile che nel 2011, pensiamo che all'organismo eletto democraticamente, e proporzionalmente, non sia possibile concedere il potere di firmare contratti che riguardano le condizioni di lavoro all'interno della propria azienda? E che sia più democratico e preferibile per i lavoratori affidare questo potere alle segreterie provinciali dei sindacati?

Le ragioni culturali di questa, per me è inattesa, posizione, ho il timore che affondino le loro radici nei fenomeni politici che hanno attraversato questo Paese dopo la caduta del muro di Berlino. Tra il 1989 e il 1994 si è conclusa la prima Repubblica e con essa i partiti di massa che ne erano stati i protagonisti. Sono stati consegnati, attraverso meccanismi istituzionali sia attraverso le primarie, a singole individualità poteri straordinari. I poteri che si sono concentrati nelle personalità ai vertici dei partiti e delle istituzioni sono enormi: da quello di indicare i candidati sui quali non si può esercitare la scelta degli elettori, al controllo del finanziamento pubblico per arrivare al condizionamento delle assemblee elettive.

I partiti di massa selezionava le loro gruppo dirigenti attraverso percorsi complessi: il circolo, la federazione, il confronto nazionale. I poteri erano diffusi e la mediazione era il pane quotidiano. Oltre la struttura interna pesavano nelle scelte dei partiti di massa le organizzazioni sociali o i cosiddetti corpi intermedi. Erano partiti che interagivano quotidianamente con quanto si muoveva nella società ed erano protagonisti dei movimenti locali e nazionali; anzi il più delle volte ne erano i promotori. L'influenza del modello di democrazia partecipata tipico della stagione dei consigli influì nel dibattito politico sulla democrazia del Paese e su quella interna agli stessi partiti politici: la struttura consiliare, che si cercò di estendere parallelamente all'esperienza dei consigli unitari di zona (Cuz), anche all'ambito istituzionale comunale fu certamente il prodotto di una idea di partecipazione democratica tra le più alte.

Oggi, abbiamo nel centro sinistra primarie che eleggono leader, che durano, a differenza di quelli del passato, figli di una lunga selezione interna al partito, finché ottengono risultati positivi a breve termine e finché sono sostenuti da mezzi di comunicazione controllati in Italia da un esiguo numero di imprenditori e finanziari. La Cgil è rimasta una organizzazione di massa che decide attraverso un meccanismo complesso di coinvolgimento dei lavoratori e degli iscritti nonché delle proprie strutture, tutte con definiti e forti poteri che derivano dalla propria storia consolidata da norme interne quando non da leggi e contratti. La ragione è semplice: la Cgil per la sua natura di essere l'organizzazione di una classe subalterna si batte per trasformare la situazione esistente

te e non per gestirla e quindi ha bisogno, per ottenere il cambiamento, della partecipazione attiva dei lavoratori e degli iscritti. La trasformazione dei partiti della sinistra deriva dall'aver perso sul piano politico la stessa connotazione classista.

La Cgil, per trasformare la realtà negativa dei propri associati, ha inoltre bisogno di essere capace di generare mobilitazioni efficaci e quindi necessariamente di costruire l'unità tra i lavoratori. I periodi di divisione sindacale, dal dopoguerra fino al giorno d'oggi, hanno sempre segnato il crollo del conflitto sociale pur in presenza dell'aumento delle ingiustizie. Le divisioni sindacali non sono mai state volute dai lavoratori o dalla Cgil, ma sono state spinte o dai partiti di centro, centro destra, o dalle organizzazioni padronali. L'obiettivo dell'isolamento della Cgil era uno dei punti cardine del piano della P2 cui era scritto Silvio Berlusconi, Cicchitto e altri esponenti dell'attuale governo.

È stato sorprendente per me leggere nelle tesi del documento congressuale "La Cgil che vogliamo" che le differenze sostanziali col documento che è prevalso in quel congresso, relativamente ai temi della democrazia sindacale, riguardavano 2 punti: l'introduzione delle primarie anche nella Cgil; e l'utilizzo del referendum per la validazione degli accordi aziendali, in ogni caso.

È evidente la tendenza a mutare quanto avvenuto nei partiti dai primi anni 90: un leader e il suo popolo! Una volta la sinistra avrebbe definito questo sistema bonapartista.

Adesso alcuni avversari dell'accordo del 28 giugno 2011 vorrebbero la limitazione della sovranità delle RSU a favore delle segreterie provinciali. Come se i partiti che concorrono con proprie liste all'elezione delle assemblee elettive limitassero la sovranità delle stesse attraverso un meccanismo di validazione delle loro decisioni da parte delle segreterie dei partiti stessi.

E per carità di patria non si dica che le RSU non sono in grado di decidere da sole sugli accordi che si applicano ai lavoratori che li hanno eletti, e dei quali sono esse stesse parte. Non prendo neanche in considerazione la motivazione, circolata!, che le Rsu sarebbero impreparate! Tutti i compagni, anzi tutti democratici, sanno ovviamente che si è cominciato a parlare di vera democrazia quando gli analfabeti e i poveri hanno ottenuto il diritto a votare e ad essere eletti. Figuriamoci se i lavoratori di oggi hanno bisogno di qualcuno deputato a pensare e a decidere in loro vece, persino su come si organizzano i turni che devono essi stessi fare.

Sul punto dei referendum sempre e comunque, una parola definitiva è stata scritta da quelli realizzati alla Fiat. Le decisioni tra i lavoratori, un mondo complesso sia per l'articolazione professionale e di mestiere, sia per l'articolazione politica non possono che essere frutto di continue mediazioni tra di loro. Il modello ideale per me resta quello degli anni 70, liquidato dalle divisioni sindacali. Decidere con un referendum come si è fatto alla Zanussi di Susegana per concordare la delocalizzazione di parti importanti delle produzioni in Ungheria non è esercizio democratico. Il referendum viene usato contro una parte dei lavoratori come una clava. Meglio sarebbero state delle assemblee nelle quali comporre i diversi interessi. Né tanto meno sono stati democratici i referendum svolti alla Fiat, non solo per i temi trattati, alcuni dei quali indisponibili, ma perché non si decide nelle

fabbriche con il 51%, soprattutto quando il 49% che ha votato "no" rappresenta i lavoratori che devono sopportare le novità negative previste dagli accordi aziendali.

Una democrazia sindacale fondata su primarie e referendum liquiderebbe tutti i meccanismi di partecipazione attiva dei lavoratori. Non a caso la Costituzione repubblicana, saggiamente, ha posto dei limiti all'utilizzo dello strumento referendario. La miscela di referendum propositivo o confermativo unitamente al potere delegato ai leader politici e istituzionali, snaturerebbe il ruolo residuo delle assemblee elettive spingendo il sistema verso un regime plebiscitario. Applicato a un sindacato lo ridurrebbe rapidamente a forza d'opinione svuotata di capacità di lotta e di trasformazione della realtà.

Sono inoltre rimasto sorpreso di due scelte che SEL ha reso note quasi contemporaneamente: il no all'accordo sottoscritto anche dalla Cgil che pone a base delle RSU un sistema proporzionale e le preferenze e il sì al referendum di Veltroni fondato sul maggioritario.

La Cgil, che non ha una visione doppia della democrazia, ha ritenuto coerente con le scelte sottoscritte per la democrazia nei luoghi di lavoro, il sostegno al referendum per il ripristino della preferenza e del sistema proporzionale. Peccato che non si farà!

In questo momento in cui siamo tutti impegnati a superare questa orrenda seconda Repubblica, senza dare per scontata la sua conclusione e senza dare per definitivamente battuto Berlusconi, sarebbe opportuno che ci battessimo perché la 3ª venga fondata sul pieno rispetto e sull'attuazione della Costituzione repubblicana che mantiene tutta la sua attualità. Con l'impegno che questa varrà in ogni ambito della vita politica e sociale di questo Paese, anche per i cittadini che lavorano dentro i cancelli delle fabbriche.

\*\*\*

## **MERITO E PROSPETTIVE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 28 GIUGNO**

di Piergiorgio Alleva

### **1) La rappresentatività come nuovo requisito di legittimazione negoziale. Opposte prospettive di una svolta storica.**

Cercheremo nelle righe e pagine che seguono di fornire alcuni spunti di riflessione per una lettura dell'accordo interconfederale, e delle prospettive positive e negative che si aprono. E di farlo, per quanto possibile, "sine ira et studio", senza nascondere, tuttavia di aver partecipato in questi ultimi mesi con piena convinzione ed entusiasmo alla lotta condotta dalla FIOM, in tutte le sedi, comprese quella giudiziaria, in difesa della democrazia sindacale della contrattazione nazionale, della libertà negoziale contro pressioni e minacce.

Bisogna dire, intanto, che, in ogni caso, la circostanza che CONFINDUSTRIA, CISL e UIL siano pervenute all'idea di adottare una regolamentazione intesa a garantire l'applicazione generale dei contratti collettivi e specificamente di quelli aziendali, dimostra che la lotta della FIOM ha già raggiunto un risultato positivo: dimostrare

alle controparti e a tutti che la loro strategia o "linea" della "contrattazione separata" in regime di "diritto sindacale di fatto", è fallimentare e produce per chi la pratica più danni che vantaggi.

La linea strategica di cui si parla è quella che assume la libertà di concludere - tra associazioni datoriali o singoli datori e sindacati "collaborativi" - contratti collettivi senza necessità, per quegli stessi sindacati di essere legittimati da requisiti di rappresentatività, in quanto si tratta di contratti apparentemente applicabili solo agli iscritti dei sindacati stipulanti, salvo poi però pretendere e imporre un'applicazione generale de facto.

All'improvviso, dunque i protagonisti della stagione degli accordi separati hanno deciso di volere contratti, soprattutto aziendali, giuridicamente validi e impegnativi per tutti i lavoratori, a partire, però, da presupposti giuridici ovviamente diversi e, imperniati sul presupposto centrale della rilevanza della rappresentatività sindacale ai fini della stipula e dell'efficacia dei contratti collettivi.

È l'esatto contrario di quanto avevano fino ad ora sostenuto non solo quei soggetti, ma anche i tanti giuristi che davano copertura scientifica alle loro posizioni: si tratta dunque di una novità davvero importante, sia dal punto di vista teorico che pratico e tuttavia bisogna subito avvertire, che non necessariamente si traduce in un risultato positivo perché l'assunzione del presupposto legittimante della rappresentatività può poi aprire la strada a due percorsi alternativi. O in direzione di una democrazia effettiva, per cui la rappresentatività degli attori negoziali costituisce il primo pilastro di una costruzione democratica la quale ha come secondo pilastro la genuinità della rappresentanza, e dunque la ratifica da parte degli interessati dell'impiego del mandato rappresentativo, o, invece, in direzione di un accentuato autoritarismo per cui la sussistenza di una condizione di rappresentatività maggioritaria dei soggetti firmatari - ancorché magari "risicata" e rilevata in tempi diversi e distanti dall'occasione negoziale - si traduce in una sorta di manganello calato sui sindacati di minoranza e soprattutto sulla possibilità e volontà dei lavoratori destinatari dell'accordo, azzittiti, per così dire, ed imbavagliati dalla stessa rilevazione formale di quella rappresentatività maggioritaria.

Dunque, legare rappresentatività e contrattazione costituisce comunque un grosso passo avanti rispetto all'ipocrita sistemazione teorica, fino ad ora imperante, per cui la rappresentatività non era necessaria per la contrattazione, la quale poteva pertanto essere disinvoltamente "separata e di minoranza". Occorre, però ammonire che quest'ultima, come l'esperienza ha dimostrato almeno, lasciava ancora le mani libere ai sindacati e ai lavoratori esclusi, laddove il criterio della rappresentatività maggioritaria, gestito autoritariamente, potrebbe dar luogo a situazioni francamente insopportabili di assoggettamento e di repressioni.

### **2) Rappresentatività e contratto nazionale: un percorso solo abbozzato e pieno di incognite.**

Vediamo allora, iniziando la disamina dei punti in cui si compone l'intesa CISL, CGIL, UIL - CONFINDUSTRIA (cui si aggiunge l'importante allegato di intesa tra i soli sindacati), che la ricordata novità è espressa con grande chiarezza al punto 1) dell'accordo, a nostro avviso il più positivo dell'intero testo.

Vi si dice infatti - e questa è la svolta del nostro diritto sindacale nel lavoro privato - che "per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori cui si applica il CCNL."

Quanto al calcolo del dato di rappresentatività si tratta di coefficienti già conosciuti nel settore del pubblico impiego riguardanti uno a) la consistenza associativa certificata dall'INPS e b) la percentuale di consenso nelle elezioni periodiche delle RSU. E anche qui occorre sottolineare un fatto positivo: "in nuce" ciò può comportare un rilancio della campagna di elezioni di RSU fino a dar luogo, anche per esigenze di efficienza a vere e proprie "settimane elettorali", le quali avrebbero un'importanza politica eccezionale.

Viene poi ribadita al punto 2) la funzione del CCNL, quella cioè di "garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale". Si tratta di un richiamo o sottolineatura non inutile visto ciò che si è sentito in questi mesi ed anni, circa il presunto o perfino auspicabile superamento del contratto nazionale.

Meraviglia però, almeno a prima vista, che manchi, poi, nel testo dell'accordo la vera e propria regolamentazione della procedura di conclusione e dell'efficacia del CCNL basato sulla rappresentatività degli attori negoziali: in altri termini l'accordo dice che per sedersi al tavolo del negoziato occorre la rappresentatività minima del 5%, calcolata come sopra, ma non dice nulla su quello che accade poi. Non dice, in particolare, la cosa più importante e cioè quale sia la percentuale di rappresentatività che i sindacati che stipulano il contratto devono possedere complessivamente perché esso sia valido. Si sa che, in proposito, sono state presentate proposte diverse oltre alla tradizionale maggioranza assoluta del 50,1%: secondo alcuni sarebbe necessaria, perché più affidabile a tanti fini, una maggioranza qualificata (60%, 70%, o anche più), secondo altri, potrebbe essere sufficiente e preferibile, una percentuale anche di un poco inferiore al 50% (se poi vi è la ratifica referendaria di tutti i lavoratori).

Il testo dell'accordo interconfederale non dice nulla neanche sulla scottante questione del referendum confermativo del contratto nazionale. Queste omissioni si spiegano però - fino ad un certo punto - con la circostanza che all'accordo interconfederale è allegata un'intesa in più punti tra CGIL, CISL e UIL, e che quest'intesa prevede che ogni categoria debba definire specifici regolamenti "sia per il percorso della costruzione delle piattaforme sia che per l'approvazione delle ipotesi di accordo" nonché "momenti di verifica per l'approvazione degli accordi".

In altre parole una volta stabilito il principio del requisito di rappresentatività ed il suo grado minimo, nonché i criteri di calcolo, il resto della regolamentazione nei due punti essenziali della percentuale necessaria per la conclusione negoziale e della verifica da parte dei lavoratori interessati, è interamente rinviato alla contrattazione di categoria, perché ovviamente l'intesa tra i sindacati dovrà poi essere condivisa dall'altro soggetto negoziale e cioè dalla parte datoriale.

Non è detto che un rinvio così massiccio debba necessariamente essere un fatto negativo: certamente

questo significa che, in concreto, il nuovo diritto sindacale è in larga parte ancora da scrivere, per cui con riguardo alla contrattazione nazionale è stato compiuto solo un primo importante passo ma verso destinazioni, buone o cattive, ancora tutte da scoprire. Possiamo solo augurarci che esse siano buone, e cioè che l'iniziativa politica del sindacato riesca ad esempio a fare entrare nelle regolamentazioni di categoria, i referendum confermativi collegati, secondo formule diverse, alle percentuali di rappresentatività degli attori negoziali necessarie per la validità della stipula.

In questo senso una critica distruttiva e aprioristica non sembra meritata, perché ad esempio la FIOM potrebbe da subito cominciare a spiegare come intende siano conformate, su quei punti essenziali, le procedure di approvazione del prossimo CCNL.

Vi è però un profilo sotto il quale, a nostro avviso, il giudizio su questa prima parte dell'accordo riguardante il CCNL resta molto negativo e potrebbe fondare un'accusa di ingenuità o poca avvedutezza da parte della sottoscrittente CGIL: il fatto è, semplicemente, che tutta la regolamentazione, sia quella iniziale già presente nell'accordo interconfederale, sia quella futura da scrivere negli accordi di categoria, è concepita come regolamentazione di natura esclusivamente contrattuale. È un vecchio problema, ma questa volta si pone veramente in maniera totalizzante.

Niente e nessuno garantisce che l'unità sindacale ora recuperata duri all'infinito o anche nel medio periodo. Con un minimo di malizia diremo che l'unità sindacale si ricompone, più o meno, quando vi è sentore di ritorno del centrosinistra, per lasciar posto a spaccatura profondissime quando il pendolo politico tocca nuovamente il polo del centrodestra.

Con l'Accordo interconfederale del 28 giugno si comincia, insomma, a costruire un nuovo sistema di diritto sindacale ma con il rischio di costruirlo sulla sabbia, cioè su contratti collettivi interconfederali o categoriali, comunque disdegnabili, con automatica possibilità di ritorno, in tal caso, al vecchio sistema, il quale invece, riposa sulla piattaforma rocciosa del codice civile.

Inoltre, il vizio di tutte le fonti contrattuali che vogliono istituire sistemi a valenza universale è appunto sempre quello di non tener presente che per quanto larga possa essere la rappresentatività dei partecipanti all'accordo essi non possono includervi efficacemente soggetti terzi.

Detto in parole semplici, un sindacato non confederale potrebbe comunque farsi il suo contratto collettivo secondo il vecchio sistema e dunque a prescindere da qualsiasi regola di rappresentatività. Non vorremmo addirittura che da questa intesa venisse una indiretta incentivazione al riapparire di sindacati e contratti "pirata".

Infine la democrazia del lavoro è una cosa troppo importante perché non sia iscritta nelle fonti primarie di diritto obiettivo di uno Stato e dunque per tutti questi motivi occorre da parte della CGIL, della FIOM e di tutte le forze democratiche, chiedere che il nuovo sistema di contrattazione collettiva basato sulla rappresentatività e noi diciamo anche sulla verifica democratica dei risultati negoziali, sia sancito con legge, magari di ricezione di una più completa e dettagliata intesa.

### 3) L'efficacia generale del contratto aziendale ed il

### suo dubbio fondamento politico-giuridico.

Autoritarismo rappresentativo versus rappresentatività democratica. Dal punto 3) in poi, l'accordo interconfederale si occupa dei contratti aziendali, ossia della materia più scottante che è quella che ha messo in crisi, alla fine, il vecchio sistema, anche per dissidi creati, all'interno della parte datoriale, dalle intemperanze della FIAT.

Se dunque si inizia la disamina dal punto di vista del ruolo del contratto aziendale, è un dato innegabile che da parte datoriale e in specifico in CONFINDUSTRIA, vengano tessute periodicamente, o addirittura con continuità, le lodi del contratto aziendale tendenzialmente e auspicabilmente sostitutivo di quello nazionale per i soliti motivi, ripetuti all'infinito: effettiva vicinanza agli interessi di datori e lavoratori, capacità di investire concreti problemi organizzativi e produttivi, coesione tra i produttori, ect.

Ma in realtà non vi è stato accordo o documento sottoscritto dalla CONFINDUSTRIA in tema di sistema contrattuale in cui non sia prevalso, viceversa, un criterio di forte accentramento della contrattazione.

È così anche questa volta perché il punto 3) dell'accordo nel regolare il riparto delle rispettive competenze tra contrattazione nazionale e contrattazione aziendale, adotta ancora pienamente il criterio accentratore, quello cioè per cui "la competenza sulla competenza" appartiene al contratto nazionale il quale delega su specifiche materie (dette in gergo sindacale "demandi") la contrattazione aziendale.

Questa, pertanto, ha una competenza limitata e alternativa nel senso che una certa materia o si negozia a livello aziendale o a livello nazionale secondo quanto prevede la contrattazione nazionale, la quale, a onor del vero sui "demandi" si è sempre dimostrata molto avara.

Il criterio di decentramento invece sarebbe quello per cui la contrattazione nazionale regola ogni aspetto del rapporto, ma non impedisce alla contrattazione aziendale di tornarvi sopra con negoziazioni aggiuntive, salva solo una riserva di contrattazione esclusiva su alcune materie, in favore del livello nazionale.

La soluzione adottata dall'accordo interconfederale al punto 3) è appunto la prima – quella dei "demandi" – ma con una novità importante nella quale filtra tutta l'acuta conflittualità di questi ultimi periodi che è contenuta al punto 7) dell'accordo, il quale affronta la materia dei cosiddetti "Contratti aziendali in deroga ai contratti nazionali". L'accordo ammette, nel modo che subito diremo, questa funzione degli accordi aziendali i quali, pertanto non hanno soltanto una competenza "alternativadelegata" ma, accanto ad essa, anche una competenza "concorrente-derogatoria" e tuttavia sui soli punti o materie che la stessa contrattazione nazionale consente, fissando anche le relative procedure.

Si potrebbe pensare, con un po' di ironia, che almeno all'apparenza il guinzaglio è stato allungato ma che il cane è ancora alla catena e tuttavia sarebbe davvero imprudente sottovalutare la possibile capacità dirompente della competenza così riconosciuta alla contrattazione aziendale: nulla impedisce che le materie di possibile deroga, quando verranno regolate, siano invece molte e le procedure di garanzia del tutto evanescenti (ad esempio riducendosi ad un silenzio-assenso del livello nazionale rispetto all'accordo aziendale derogatorio).

Proprio per questo risultano della massima importanza i punti 4), 5), 6) dell'intesa che innovano profondamente la disciplina dei contratti aziendali, all'insegna, anche qui, del nuovo principio di rappresentatività e tuttavia rendendo quanto mai esplicito il bivio tra versione autoritaria e versione democratica che subito consegue alla sua adozione.

Conviene allora occuparsi in primo luogo della struttura delle disposizioni che esplicitamente, e per la prima volta, collegano il criterio di rappresentatività maggioritaria all'efficacia generale del contratto aziendale per tutti i dipendenti dell'impresa: il nucleo normativo essenziale è infatti che il contratto aziendale vincola tutti i dipendenti se la maggioranza dei membri della RSU l'hanno sottoscritto (punto 4) ovvero, dove non esistano RSU ma RSA, se lo abbiano sottoscritto le RSA che associno la maggioranza dei lavoratori sindacalizzati dell'impresa, salvo però in tal caso, la possibile conferma, a richiesta di una organizzazione sindacale o del 30% dei lavoratori, di un referendum confermativo.

Ci sembra importante ricordare, in proposito, che l'efficacia generale del contratto aziendale è stata spesso, e con diverse giustificazioni, affermata o ipotizzata in dottrina e in giurisprudenza, o sotto il profilo della indivisibilità della materia aziendale trattata (esempio: la mensa c'è o per tutti o per nessuno) o del carattere cosiddetto gestionale dell'accordo (quando esso si limita a condizionare un potere datoriale, come ad esempio quello di collocare in CIG che riguarda comunque tutti i lavoratori) o sotto il profilo di una naturale estensione dei contenuti "acquisitivi" dell'accordo perché il datore di lavoro non può comunque negare ad alcuni suoi dipendenti ciò che accorda ad altri.

Ma nell'ipotesi davvero importante e topica del contratto aziendale comportante modifiche sicuramente o presumibilmente peggiorative e non gradite del trattamento, il dissenso è stato fatto salvo, soprattutto quando proveniva da lavoratori organizzati in un sindacato dissenziente e ciò – vale la pena di sottolinearlo – anche in materie di organizzazione produttiva quanto mai delicate, quali le turnazioni di lavoro (cfr. la nota sentenza Cass. Sez. Lavoro n.10353/2004).

È proprio qui che interviene questo Accordo Interconfederale e, stante l'indiscutibile valenza virtualmente negativa dell'effetto che dispone, non poteva mancare una giustificazione forte: che, alla fine, l'efficacia generale anche di contenuti contrattuali negativi per tutti i lavoratori trovi la sua ragione in una volontà da tutti loro espressa in un qualche momento. Questo momento può essere l'elezione, da parte di tutti, della RSU, la quale poi, nella sua maggioranza, sottoscrive l'accordo anche peggiorativo, ovvero, se non vi è stata una simile elezione (perché nell'azienda operano solo RSA associative) funge da giustificazione "forte" la possibilità di votare in un referendum confermativo.

Preso atto allora che è la rappresentatività maggioritaria a fondare l'efficacia generale del contratto aziendale e che ciò avverrà tipicamente e preferibilmente nella fattispecie del punto 4), ossia in presenza di RSU e per effetto della volontà della maggioranza dei suoi membri (l'accordo interconfederale promette di rilanciare le RSU rispetto le RSA) si tratta di valutare, da un lato, il grado di effettiva democraticità e rispondenza agli interessi dei lavoratori della descritta soluzione e dall'altro la sua legittimità giuridica che – si può subito anticiparlo – appare

davvero dubbia per il solito problema del fondamento non legislativo della regolamentazione.

La questione del grado di democraticità e congruenza è quella politicamente “scottante” e il giudizio negativo che è stato espresso da una parte del movimento sindacale – quella più impegnata nella lotta contro i contratti separati – è a nostro avviso ben comprensibile e anche semplice ad esporre. Si può dire, infatti, ed in estrema sintesi, che la rappresentatività maggioritaria dell’agente negoziale (che qui significa la maggioranza dei membri della RSU eletta) è una condizione necessaria ma non sufficiente per un assetto davvero democratico e congruo delle relazioni industriali a livello aziendale, perché accanto al problema della rappresentatività resta quello della rappresentanza.

Ossia della verifica dell’effettivo gradimento da parte dell’insieme dei lavoratori dei contenuti e risultati dell’accordo raggiunto.

La richiesta, che presumiamo si alzerà fortissima, di prevedere una verifica referendaria anche nell’ipotesi del punto 4) (contratto firmato da RSU) oltre che nel punto 5) (contratto firmato da RSA) non costituisce, affatto, secondo il nostro giudizio, una superfetazione o un eccesso di democraticismo, ma una intuibile necessità, perché altro è il mandato genericamente dato in occasione delle elezioni dei rappresentanti, altro è il controllo del loro operato a distanza di tempo e nella concretezza di problemi non esistenti e spesso neanche immaginabili al tempo delle elezioni. Si consideri, in particolare, che al contratto aziendale è riconosciuta, come visto dall’accordo interconfederale, anche una competenza “concorrente derogatoria” e che quindi si tratterà non raramente di decidere su deroghe peggiorative al contratto nazionale in condizioni di criticità ed è allora evidente che non può considerarsi sufficiente, dal punto di vista della rappresentanza dell’interesse nella specifica contingenza, un precedente e ormai lontano procedimento elettorale.

Senza questa necessarissima integrazione di democrazia diretta o, diversamente detto, di verifica degli interessati, il nuovo principio della rappresentatività maggioritaria quale il requisito di valida conclusione dei contratti, rischia davvero di inclinare verso la sua versione autoritaria anziché verso quella democratica, e lo conferma purtroppo la previsione del punto 6) che, letta in connessione con il punto 4) ovvero con la mancanza della verifica referendaria, compone un quadro inaccettabile dal punto di vista di una democrazia non solo formale.

Ricordato infatti che il punto 6) prevede che il contratto aziendale in quel modo stipulato possa contenere clausole di tregua vincolanti tutte le OO.SS. e quindi anche quelle che hanno espresso i membri delle RSU che hanno dissentito restando in minoranza, è facile tracciare in via di esempio, una fattispecie concreta come quella che segue: ipotizziamo che in una azienda esista una RSU di sette membri espressi da tre organizzazioni e che le due minori abbiano complessivamente 4 membri e l’altra, in maggioranza relativa, 3 membri. Il datore di lavoro preme perché siano abbassate, rispetto alle previsioni del CCNL, le maggiorazioni di lavoro straordinario e notturno, perché sia liberalizzato lo straordinario di sabato, perché siano ridotte le pause, eliminata in parte l’indennità di malattia, aumentati i carichi di lavoro, etc. Cosa accade allora se i 4 membri

appartenenti alle due organizzazioni più piccole, per loro valutazioni approvano l’accordo? Succede che nessun lavoratore può in alcun modo sottrarsi a quella pioggia di peggioramenti né può esprimersi in proposito con un voto, ma soprattutto non può rispondere alla mobilitazione che i tre membri della organizzazione dissenziente vorrebbero proclamare, perché proclamandola gli stessi tre rappresentanti verrebbero sanzionati, probabilmente con licenziamento e la loro organizzazione tenuta al risarcimento dei danni per aver rotto la tregua conseguente alla firma apposta da quei quattro rappresentati “alieni”.

Non vi in questa descrizione nulla di esagerato ma solo la rilevazione di ciò che obiettivamente

discende dalla regolamentazione: e quindi diviene indispensabile, a tutela di un minimo di vita democratica che i lavoratori possano votare, magari anche per accettare tutti quei sacrifici, forse imposti, ma forse no, da una critica situazione economica.

Impedire alle persone di esprimersi su loro stessi interessi non è mai stata una buona politica, fin dai tempi della rivoluzione americana. Per converso una rivendicazione così netta e semplice come quella di estendere la previsione di ricorso al referendum anche al punto 4) dell’accordo potrebbe diventare subito popolarissima e, una volta realizzata, correggerebbe la rotta verso la versione democratica del criterio della rappresentatività maggioritaria, ferma restando l’opportunità, in ogni caso che l’art. 6) venga eliminato.

Resta il problema probabilmente più delicato della questione “politica-giuridica” ora esaminata, ed è un problema squisitamente giuridico.

Questa regolamentazione del contratto aziendale nella sua efficacia generale così come disciplinata nell’accordo interconfederale è già efficace? E soprattutto è legittima?

Con riguardo alla fattispecie del punto 5) “Contratto aziendale firmato da RSA” sembra che l’accordo non possa essere immediatamente efficace perché manca una disciplina regolamentare della verifica referendaria e manca anche l’adeguamento di disciplina delle stesse RSA previsto dall’accordo nel senso della definizione della durata triennale del loro incarico. Probabilmente essa dovrebbe essere accolta da una modifica dell’art. 19 dello Statuto dei Lavoratori (visto che i sindacati confederali non possono certo fissare la durata delle RSA...anche dei sindacati non confederali).

Resta quindi la fattispecie centrale, quella per cui, in fondo, è stato concluso questo stesso accordo interconfederale, e cioè il contratto aziendale ad efficacia generale purché firmato dalla maggioranza di una RSU.

Il tema, allora, è il seguente: da un lato l’effetto generale o erga omnes si giustifica o si dovrebbe giustificare, in quella previsione, con il fatto che la RSU è stata eletta da tutti i lavoratori ma dall’altro – questo è il punto – la disciplina delle RSU, la loro esistenza, la loro conformazione, e la loro elezione non sono nel nostro ordinamento stabilite dalla legge, bensì da contratti collettivi, nazionali di categoria o accordi interconfederali, che in quanto contratti sono essi stessi ad efficacia soggettiva limitata.

Dunque, è logicamente e giuridicamente contraddittorio che possa predicarsi l’efficacia vincolante generale anche per i non iscritti al sindacato o per gli iscritti ad un sindacato non confederale di un contratto aziendale fir-

**RIFLESSIONI SULL'ACCORDO  
DEL 28 GIUGNO 2011**
**di Beniamino Lami**

mato da un organismo, la RSU, previsto e regolato da un'altra fonte collettiva che però non si applica a quel sindacato non confederale, in mancanza di sua spontanea adesione.

Da più di venti anni il porrum unum di ogni riforma del diritto sindacale è quello della fonte regolativa e a nostro avviso i fatti odierni danno ancora una volta ragione a quanti hanno sostenuto e sostengono che solo la legge può essere veramente inclusiva e riguardare, a parità di diritti e di doveri, tutti i soggetti sindacali attuali e futuri. La pretesa dei sindacati confederali o comunque di tutti quelli che pensano che un accordo contrattuale tra loro intercorso possa avere efficacia giuridica generale e vincolante per tutti, ricorda la prodezza, che riuscì solo al Barone di Munchausen, di tenersi a galla sulla superficie di un lago tirandosi per i capelli con il proprio braccio.

Senza una base legislativa, a nostro avviso, la previsione di efficacia generale del contratto aziendale, si riduce ad un mero effetto obbligatorio che riguarda solo le parti contraenti e semmai i loro iscritti, nel senso che in forza del punto 4) di questo accordo confederale CISL, UIL e CGIL si obbligano a considerare vincolante anche per sé e per i propri iscritti un contratto aziendale non firmato dai loro membri di RSU rimasti dissenzienti, ma non possono considerarlo vincolante per i lavoratori che non si sono sindacalizzati o si sono sindacalizzati in un sindacato autonomo e che sono rimasti estranei anche all'accordo istitutivo delle RSU ancorché questo, magari li "invitasse" a partecipare al procedimento elettivo.

Non vorremmo in definitiva che la risposta a questo tentativo di rafforzamento della contrattazione fosse una fuga dalle organizzazioni sindacali di quanti temono futuri contratti aziendali derogatori in peius del contratto nazionale.

Il tema della deroga in peius aleggia d'altra parte sull'intero accordo e inerisce alla vicenda politica che l'ha generato che è quella per così dire della "secessione" da parte della FIAT, anche se deve considerarsi acquisito dopo la faticosa del suo contorto punto 7) che nessuna sanatoria discende da quest'accordo interconfederale per i contratti aziendali delle NewCo del Gruppo FIAT.

In definitiva, il giudizio che ci sembra di poter dare sull'accordo è che il nuovo principio del diritto delle relazioni industriali da esso accolto, e cioè quello della rilevanza centrale della rappresentatività ai fini della negoziazione e della confrontazione sia indiscutibile e positivo, ma che subito dopo si apra un bivio tra una versione autoritaria e addirittura repressiva, ed una versione democratica. Che purtroppo, si siano già mossi diversi passi sul cattivo sentiero della versione autoritaria, e tuttavia non sia troppo tardi per tornare indietro, ovvero per "saltare la corsia" e imboccare e percorrere la strada della versione democratica, la quale reclama a gran voce il diritto dei lavoratori a votare sui loro interessi e sui loro destini. A questo fine soccorre il decisivo problema della fonte regolativa dell'intero sistema, necessariamente legislativa per la sua giuridica congruenza e legittimità.

L'iter legislativo, invero, può costituire un "secondo tempo" della vicenda, durante il quale l'istanza democratica fino ad ora molto negletta, ben potrebbe far irruzione ed esser realizzata.

L'ipotesi di accordo sottoscritta anche dalla CGIL il 28 giugno scorso, non va né enfatizzato, né demonizzato. Va analizzato nel merito per capirne l'effettivo contenuto, le conseguenze positive o negative che ne possono derivare in termini di tutela dei diritti dei lavoratori, a cominciare da quelli contrattuali, quali sono le porte che può chiudere e quelle che può aprire nel contesto attuale ed eventualmente in un contesto futuro ipotizzabile.

In parecchi commenti, sia di giornalisti che di sindacalisti, piuttosto che di rappresentanti politici, si sono date interpretazioni forzate del testo per sostenere una qualche argomentazione preconstituita. Questo genere di operazioni non sono né interessanti né produttive e determinano solamente un clima di tensione e di sospetto che non favorisce la comprensione dei problemi.

Questa ipotesi di accordo non è né una assoluta porcheria come sostengono alcuni autorevoli personaggi della sinistra, né una svolta epocale come abbiamo letto sul sole 24 ore, ma soprattutto non è né la vittoria della CISL, né la sconfitta della CGIL, e men che meno la vittoria di Marchionne come sostiene Loris Campetti sul Manifesto.

Si tratterà di un accordo (se verrà sottoscritto dopo la consultazione dei lavoratori interessati) figlio dei tempi e soprattutto figlio delle difficoltà di tutti i soggetti che lo hanno definito: la difficoltà di CISL e UIL che in un possibile e probabile mutamento di quadro politico vedono incrinarsi il rapporto privilegiato con il governo e quindi hanno bisogno di riaprire un dialogo con il maggior partito dell'opposizione e con la CGIL; la difficoltà di Confindustria che vede messo in discussione ruolo e funzione della propria organizzazione dalla politica aggressiva e spregiudicata della FIAT; le difficoltà della CGIL che dopo una fortissima esposizione sul piano della contrapposizione alle politiche del governo (l'unica vera e propria opposizione che occorre ribadire è stata di tutta la CGIL e non della sola FIOM) e per un tempo molto lungo, comincia a risentire di uno sforzo così prolungato in una condizione di isolamento politico e sindacale. L'esito elettorale delle ultime amministrative e il successo dei referendum, è anche frutto della grande mobilitazione della CGIL, ma questo risultato in campo politico non è in grado di compensare la mancanza di risultati sul piano contrattuale.

Per questo il dibattito interno si è fatto progressivamente più acceso e anche le dinamiche interne ai partiti politici hanno riflessi anche nella nostra organizzazione e non possiamo non prendere in considerazione che la scelta di addivenire a questo protocollo di intesa, in questo momento, non sia anche dovuto a forti pressioni provenienti dal partito democratico.

Fatta questa premessa, veniamo al metodo e al merito delle questioni.

**Metodo**

Anche questa volta, come nel caso della proposta di nuovo modello contrattuale, ci troviamo di fronte ad un metodo di conduzione del dibattito e di condivisione delle scelte che possiamo definire discutibile solo per un

eccesso di gentilezza. Il comitato direttivo si è trovato ancora una volta di fronte a fatti compiuti senza che siano stati forniti per tempo gli elementi per riflettere, discutere e prendere decisioni il più possibile condivise. Nel caso attuale la forzatura è ancora più grave perché la eventuale non condivisione dei contenuti significherebbe sfiduciare la segretaria generale e l'intera segreteria, la qual cosa, è facile da capire, risulta un tantino ardua.

E' chiaro che si sta facendo sempre più evidente un problema di conduzione democratica della nostra organizzazione e andrà posto con grande determinazione dalla nostra area.

Nel passato abbiamo sostenuto, non a torto, che il segretario generale dell'organizzazione non è un organo statutario e quindi non può prendere da solo decisioni politiche rilevanti per l'intera organizzazione. Questo discorso però va esteso all'intera segreteria la quale, pur essendo questa sì un organo previsto dallo statuto, non può esautorare il comitato direttivo dalle sue prerogative e titolarità politiche.

### Merito

Nell'affrontare il contenuto dell'ipotesi di accordo, non bisogna dimenticare che questo è stato frutto di una trattativa e quindi le mediazioni sono state inevitabili. Questo significa che, anche se in misure diverse, ognuno ha ottenuto e perso qualche cosa.

1) Gli elementi politici più rilevanti che danno soddisfazione alla CGIL, sono contenuti nel punto 1 e nel punto 5.

Con il punto 1 si sancisce per la prima volta una modalità di certificazione degli iscritti e della rappresentatività che fa uscire dall'approssimazione e dall'arbitrarietà, in questo campo, il sistema delle relazioni sindacali. Mettendo in relazione questo elemento con quanto previsto al punto 5 rispetto alle RSU, si delinea, anche per il settore privato, un sistema simile a quello del pubblico impiego, cosa da molto tempo richiesta dalla CGIL e presente in ambedue i documenti congressuali.

Si tratta però solo di un primo passo, anche se decisivo, perché non viene prevista la stessa modalità di validazione dei contratti esistente nel pubblico e anche perché permane la quota garantita di 1/3 ai sindacati maggiormente rappresentativi; misura odiosa perché determina una situazione di privilegio che riduce fortemente (per lo meno di un altrettanto terzo) gli elementi di democraticità che una libera elezione comporta.

Si tratta di un primo passo perché in un processo generale che tende alla unificazione tra pubblico e privato di modelli contrattuali e di regole di rappresentanza, è chiaro che tutta la materia va in qualche modo ridiscussa o affinata per eliminare elementi di disomogeneità e di contraddizione. Sarà in questo ambito che la CGIL dovrà portare alla eliminazione della norma dell'1/3 e a conquistare il parere certificato e vincolante su accordi e piattaforme, da parte dei lavoratori, che è attualmente escluso da questa ipotesi di accordo, ma anche dalle norme attualmente in vigore nel pubblico impiego. E' questo un impegno che le deriva direttamente dai documenti approvati dall'ultimo congresso.

2) Nei punti 2 e 3 si definisce in modo chiaro una gerarchia delle fonti. Il CCNL nazionale è il luogo in cui si definiscono gli incrementi salariali, la normativa gene-

rale e le materie che possono essere oggetto della contrattazione di secondo livello. Non può sfuggire come questa definizione sia alternativa alla strategia della Fiat che metteva sullo stesso piano contratti aziendali e CCNL, con l'effetto di rendere inutile e superata la contrattazione nazionale.

Un elemento positivo quindi, ma che si accompagna al fatto che il ruolo del contratto nazionale, se non si ribadisce che sul piano salariale ha un carattere acquisitivo, rinuncia di fatto ad una funzione anche di redistribuzione della ricchezza, delegandola alla contrattazione decentrata che, come sappiamo, è scarsamente presente nella maggior parte degli insediamenti produttivi. Questa mancata caratterizzazione non dipende solo dalla volontà di CISL, UIL e Confindustria, ma è una posizione che ha una sua forza anche all'interno della CGIL, cosa che consegna a Lavoro Società un compito importante di battaglia politica interna.

3) Il punto 5 attribuisce alle RSU una titolarità contrattuale ed una autonomia che non può essere messa in discussione dalle OO.SS. E' stata questa una battaglia che la sinistra sindacale ha svolto fin dalla costituzione delle RSU nei confronti di quanti vedevano nelle in queste un terminale del sindacato e non l'espressione dei lavoratori.

Ciò che non va bene, e che andrà corretto, è che non sono previste forme di validazione dei contratti che possono essere stipulati anche a maggioranza. Questa mancanza consente la realizzazione di accordi ad escludendum che è necessario evitare.

Paradossalmente il meccanismo di validazione previsto in caso di presenza di RSA risulta essere molto più democratico.

4) I punti 6, 7 e 8 contengono gli elementi di maggiore criticità dell'ipotesi di accordo: a) i vincoli posti al diritto di sciopero; b) le deroghe al contratto nazionale c) detassazione e decontribuzione della contrattazione di secondo livello.

Tre punti che avremmo assolutamente preferito non vedere. L'ultimo andrà sostituito dalla detassazione dei salari. Sui primi due il giudizio non può che essere negativo anche se risultano parzialmente corretti rispetto alle richieste di Fiat e Confindustria, in quanto il diritto di sciopero non può essere sottratto ai singoli e alle organizzazioni sindacali non firmatarie e le deroghe ai contratti nazionali, ove riguardino materie non previste necessitano del consenso sia delle rappresentanze sindacali che delle OO.SS. territoriali. In mancanza di questa condizione il contratto non ha valore.

5) L'accordo endosindacale allegato può essere migliorato in alcuni punti, ed irrobustito con alcune aggiunte e precisato meglio nella tempistica.

### Considerazioni conclusive

Come abbiamo visto l'accordo contiene elementi positivi ed elementi molto critici. Si tratta di utilizzare al massimo quelli positivi per mettere in crisi le parti più retrive del padronato e delle altre OO.SS.

In particolare emerge la possibilità di chiedere la riapertura delle trattative con la FIAT e quella di sfidare CISL e UIL ad un rapporto unitario di mobilitazione contro la manovra finanziaria che sta per essere varata dal governo.

Come sta scritto nello Statuto della CGIL, questa ipo-

tesi di accordo deve essere discussa e votata dai lavoratori interessati, e cioè da quelli che come controparte hanno la Confindustria.

Il Comitato Direttivo Nazionale della CGIL potrà dare mandato per una eventuale firma solo se emergerà un voto positivo.

In caso contrario occorrerà riaprire le trattative.

## APPENDICE

### ACCORDO INTERCONFEDERALE FRA CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL E UIL DEL 28 GIUGNO 2011

Le parti

premesso che

- è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali dei lavoratori;

- è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire la diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati

funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori,

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva 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 (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle rappresentanze sin-

dacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;

4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;

5. in caso di presenza delle rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda.

Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie anche le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni.

Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;

7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti

produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro.

Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro. Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

8. le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure – che già hanno dimostrato reale efficacia – volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

*martedì 28 giugno 2011*

## INTESA CGIL CISL UIL

### Intese di valenza generale

Le piattaforme sindacali vengono proposte unitariamente dalle Segreterie e dibattute negli organismi diretti interessati, i quali approvano le piattaforme da sottoporre successivamente alla consultazione dell'insieme dei lavoratori e pensionati.

Tutto il percorso negoziale dalla piattaforma alla firma è accompagnato da un costante coinvolgimento degli organismi delle Confederazioni, prevedendo momenti di verifica con gli iscritti e assemblee di tutti i lavoratori e i pensionati.

Le segreterie assumono le ipotesi di accordo e le sottopongono alla valutazione dei rispettivi organismi direttivi per la firma da parte delle stesse, previa consultazione certificata tra tutti i lavoratori, le lavoratrici, le pensionate e i pensionanti, come già avvenuto nel 1993 e nel 2007.

### Accordi di categoria

Le Federazioni di categoria nel quadro delle scelte di questo documento, definiranno specifici regolamenti sulle procedure per i loro rinnovi contrattuali, al fine di coinvolgere sia gli iscritti che tutti i lavoratori e le lavoratrici.

Tali regolamenti dovranno prevedere sia il percorso per la costruzione delle piattaforme che per l'approvazione delle ipotesi di accordo.

Queste intese potranno prevedere momenti di verifica per l'approvazione degli accordi mediante il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori in caso di rilevanti divergenze interne alle delegazioni trattanti.

Le categorie definiranno, inoltre, regole e criteri per le elezioni delle RSU e per la consultazione dei lavoratori e delle lavoratrici per gli accordi di II livello.

## abbonati a



**Conto Corrente Postale numero ccp 7328171**  
**Intestato a Ass. Cult. Punto Rosso – Rivista Progetto Lavoro**  
**Per bonifici bancari IBAN: IT78J076010160000007328171**

Comunica il versamento e i tuoi dati a [abbonamenti@rivistaprogettolavoro.it](mailto:abbonamenti@rivistaprogettolavoro.it) oppure al fax n. 02/874324