

Cgil, Cisl e Uil ridefiniscono regole e schemi sulla contrattazione

Un nuovo modello per contrattare meglio

I riferimenti per il salario nazionale, aziendale o territoriale. Come essere partecipi al cambiamento

Il 2016 è l'anno dell'accordo storico, per molti versi epocale, che ha visto gli esecutivi nazionali di Cgil, Cisl e Uil approvare all'unanimità l'accordo sul nuovo modello contrattuale, sottoposto al confronto con le parti imprenditoriali.

Al di là del primo, grande risultato, di aver ricostruito un impianto unitario sul nodo centrale e strategico della contrattazione, il protocollo si pone un duplice, ambizioso obiettivo: ridefinire uno schema e una modalità di contrattazione aggiornati ai cambiamenti intervenuti, capace di includere vecchie e nuove figure che operano nelle imprese; dotarsi di strumenti contrattuali in grado di interagire positivamente in una strategia comune per gestire una fase di ripresa ancora da garantire, consolidare e accelerare.

In particolare il documento affronta tre nodi: contratto nazionale, contrattazione di secondo livello, forme di partecipazione del sindacato e dei lavoratori nell'impresa.

Secondo Cgil, Cisl e Uil

il **contratto nazionale** resta la fonte che norma le condizioni di lavoro nel comparto di riferimento. Al tempo stesso è elemento di garanzia salariale fondato non solo sulla difesa del potere d'acquisto ma, anche, sulla capacità di far ripartire i consumi, in una fase come questa in cui l'azzeramento dell'inflazione è frutto di stasi produttiva.

Dunque strumenti nuovi e multipli per misurare i valori salariali. Quindi le nuove tabelle salariali dovranno tenere conto dell'inflazione ma anche di nuovi e più moderni misuratori che possono derivare da un indicatore di andamento delle dinamiche macroeconomiche, da un indicatore di crescita del settore contrattuale di riferimento, da misure di collegamento al Prodotto interno lordo.

In questo ambito va pure fatta opera di unificazione e semplificazione, riducendo il numero eccessivo di contratti. Contratti nazionali frutto di accorpamento di settori assimilabili devono avere una funzione di cornice che demandi in basso



materie di contrattazione (ad esempio orari, professionalità, flessibilità) che promuovano un allargamento del secondo livello di contrattazione, mettendo lo stesso in grado di interagire sulle condizioni di lavoro, sull'innovazione e la produttività delle imprese.

Quindi il **secondo livello di contrattazione**, tenendo conto delle diversità tra i vari comparti produttivi e della massiccia presenza di piccole e piccolissime imprese, può articolarsi in contrattazione aziendale, di gruppo o territoriale, compatibilmente con le diverse realtà e con l'obiettivo di generalizzarne la pratica.

E' questa, indubbiamente, la parte che va rafforzata perché è quella che fa interagire condizioni di lavoro

e produttività, formazione professionale e processi di innovazione. Uno dei punti basilari è rappresentato dalla contrattazione del salario legato alla produttività, in grado di coinvolgere i lavoratori nei processi di innovazione e riorganizzazione produttiva, nella misura in cui si fissano obiettivi e parametri di riferimento al salario aziendale trasparenti e condivisi.

La contrattazione di secondo livello si può anche indirizzare su nuovi obiettivi quali lo sviluppo di un welfare contrattuale, in particolare collegato alla previdenza e alla sanità integrative in un quadro di rafforzamento e consolidamento del sistema sociale pubblico. In questo contesto si possono introdurre, contrattualmente, strumenti di bilateralità per gestire il welfare integrativo.

La **contrattazione di secondo livello** può avere

impulso e produrre effetti benefici per le imprese e per il reddito dei lavoratori fissandone la non tassabilità e quindi allargandone i margini.

La riforma del modello contrattuale definita da Cgil, Cisl e Uil introduce un nuovo elemento che riguarda la **partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese**.

Si prevede, in proposito, una sperimentazione e applicazione di forme di partecipazione in diverse gradualità e secondo le caratteristiche di impresa. Una possibilità è la partecipazione alla governance, attraverso la costruzione di Consigli di sorveglianza dei lavoratori, che esercitano una funzione di controllo sulle politiche di impresa. Una seconda possibilità è data dalla partecipazione organizzativa, in particolare nelle Piccole e Medie Imprese e in quella associate in Rete. Si introduce, basandosi peraltro sulle caratteristiche dell'impresa anche la possibilità di sperimentare forme di partecipazione economica e finanziaria dei

lavoratori che devono poter consapevolmente decidere in materia.

Sulla partecipazione le proposte sindacali ricalcano in parte il dettato costituzionale e, in parte, guardano all'esperienza concreta della Germania.

Nella parte finale dell'accordo si fa un chiaro ed esplicito riferimento all'applicazione piena del Protocollo firmato da Cgil, Cisl, Uil, Confindustria e altre Associazioni di categoria che dà piena applicazione e percorsi definiti alla rappresentanza (con la puntuale e periodica certificazione delle forze di ogni organizzazione) e alle procedure di partecipazione dei lavoratori alla validazione dei contratti.

Infatti se venissero meno condizioni di trasparenza rappresentativa e di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita contrattuale, qualunque modello o schema di riforme rischierebbe di venir meno perché privato del consenso di massa e della limpidezza democratica del suo percorso.

I lavoratori nella Resistenza e nella Costituzione

La persona, il lavoro, i diritti sociali sono i fondamenti essenziali della nostra moderna democrazia

Non a caso, una delle definizioni che si dà della Resistenza italiana è quella di "secondo Risorgimento". Non solo perché si rinnova la lotta contro una nuova occupazione straniera del Paese ma, anche, perché si completa e dilata il percorso di libertà del primo Risorgimento. La Costituzione, che è anzitutto figlia della Resistenza e delle culture politiche che l'hanno animata, non si limita al ripristino della Stato di diritto liberale e della democrazia parlamentare, ma va ben oltre: specifica che libertà e democrazia si esercitano garantendo diritti sociali e condizioni non formali di uguaglianza a tutti i cittadini e fondando i nuovi valori della democrazia post-bellica sul lavoro, posto a fondamento della nuova Repubblica e della sua Costituzione.

L'articolo 3 della Costituzione, al secondo comma, afferma che è dovere dello Stato "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il

pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese". All'articolo 36 la Costituzione fa anche di più e afferma che il lavoratore, per esercitare appieno le sue prerogative di cittadino libero, "ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

In pratica, i nostri padri costituenti, scrivono nella Carta fondamentale, le parole chiave della Rivoluzione francese "libertà, eguaglianza e fraternità" ma ne delineano le condizioni concrete, gli atti necessari, gli indirizzi politici che materializzano valori di fondo che potrebbero restare astratti.

Difficile immaginare questo percorso separandolo dall'esperienza concreta dell'antifascismo militante e della guerra di Liberazione. Ed è altrettanto difficile immaginare questo percorso originale senza conside-



rare il peso decisivo che la classe operaia ha avuto nella Resistenza. Un peso che lavoratori e lavoratrici hanno esercitato in più direzioni: con una forte partecipazione diretta alla lotta armata; con un sostegno decisivo espresso con scioperi e momenti generalizzati di conflitto; con l'appoggio attivo delle popolazioni che hanno trasformato il territorio in luogo ostile ai nazi-fascisti.

La fine dell'unità politica dell'immediato dopoguerra, l'inizio della "guerra fredda" tra le grandi potenze e della contrapposizione ideologica tra le forze politiche, insieme alle difficili

condizioni materiali della ricostruzione post-bellica, hanno fatto sì che solo nel 1970, e a seguito di una forte conflittualità sindacale, la parte sociale della Costituzione trovasse attuazione legislativa con lo Statuto dei diritti dei lavoratori.

Oggi siamo nuovamente in presenza di un disegno che tenta di cancellare o rendere residuali questi diritti. Il lavoro passa in second'ordine rispetto alla centralità dell'impresa e le politiche attive per la piena occupazione sono secondarie rispetto ai tagli di spesa e al rigore monetarista. Ed, infine, il diritto alla giusta remunerazione e a un lavoro

dignitoso lasciano il posto al lavoro precario, precarizzato e oggetto di ricatto con l'arma del licenziamento indiscriminato restituito alle imprese, con o senza "giusta causa". Né, per altro, si nasconde la voglia di rivedere la Costituzione per "aggiornarla" su uno schema di modernità che sottende obiettivi di restaurazione sociale.

Appare del resto poco credibile affibbiare una patente di vecchiaia ad una Carta, come la nostra, relativamente giovane nella media delle moderne democrazie. E' invece presumibile che si voglia spostare verso l'impresa, la contabilità di bilancio dello Stato, la riduzione dei costi a prescindere dalla qualità sociale della spesa, il baricentro di una Costituzione che si appoggia sulla centralità del cittadino e l'idea di uno sviluppo che promuove benessere e diritti diffusi.

Ecco. Parlare di 25 aprile e di Resistenza, se non si vuole fare un esercizio retorico e meramente commemorativo, significa riflettere sui valori che da

quella esperienza continuano a proiettare nella nostra Costituzione, difendendone la qualità e garantendone la continuità, non formale ma sostanziale.

L'immagine di tanti cortei e manifestazioni in cui il Paese celebra i valori della Resistenza, dove tante ragazze e ragazzi sfilano dietro agli striscioni dell'Anpi in un abbraccio più che simbolico tra nonni e nipoti, ci dice che i valori della Resistenza e della sua Costituzione sono vivi, parlano un linguaggio di verità e rispondono a una domanda di cambiamento dentro una crisi che minaccia di schiacciare, insieme al lavoro, anche la sua dignità e il diritto dei giovani a un futuro degno di essere vissuto. La Resistenza è viva perché ci parla di conquiste e valori che non sono mai dati una volta per sempre e vanno costantemente difesi, rivitalizzati e messi in rapporto con il presente, affinché il passato non si ripresenti sotto forme o apparenze mascherate.

Brunello Livorno