

nota di Giorgio Cremaschi sul documento della Segreteria della Cgil sulla riforma del sistema contrattuale (...)

Premessa

La segreteria della Cgil ha emesso un documento sulla riforma del sistema contrattuale che rappresenta una svolta negativa sul piano della politica contrattuale e delle scelte di fondo della confederazione.

Il documento si apre con un giudizio incredibilmente ottimistico sullo stato della contrattazione, un giudizio peraltro contraddetto da quanto successivamente affermato sui rischi di balcanizzazione del sistema contrattuale. La segreteria della Cgil afferma che ben 83 contratti nazionali su 89 sono stati siglati in maniera unitaria, concludendo così che la Cgil e la maggioranza delle imprese si trovano d'accordo sulle scelte contrattuali di fondo. Peccato però che anche la Confindustria, nelle sue punte più aggressive, sottolinei questo dato e lo faccia come una conferma delle proprie posizioni, a partire da quelle che hanno portato all'accordo separato del gennaio 2009 sul sistema contrattuale. Ancor più grave però è la contabilità numerica dei contratti, a prescindere dalla dimensione dei lavoratori interessati. I

metalmecchanici, tutti i lavoratori pubblici, tutti i lavoratori del commercio, a cui il documento non fa alcun cenno, sono oggi sotto il regime di accordo separato. Sono più di 7 milioni di lavoratori dipendenti, cioè la maggioranza dei lavoratori soggetti a contratti nazionali.

L'analisi della segreteria è dunque profondamente sbagliata, priva di contatto con la realtà, e unicamente strumentale al fine di dimostrare che quanto avvenuto in Fiat, tra i metalmecchanici, tra i lavoratori pubblici e del commercio, è una piccola eccezione che non contraddice la tendenza positiva di fondo. Ci si inventa, così, una convergenza tra sistema delle imprese e Cgil, che non è nei fatti, ma che è quello che si vuole in realtà ottenere.

Riassumiamo qui i punti che caratterizzano il documento e le nostre principali critiche.

1. Il documento fa un'analisi pasticciata e confusa della crisi e delle condizioni di lavoro. Sostanzialmente l'unico problema che viene definito è quello della crescita e della produttività, con una sottolineatura sulla quale davvero la Confindustria non potrebbe che convenire. Manca un'analisi dello stato dell'economia, delle tendenze di fondo, degli obiettivi produttivi economici e sociali del sindacato. La riforma della contrattazione che si vuole rivendicare è un puro atto burocratico che non ha dietro alcun progetto sociale, economico e produttivo. Si tratta solo di fare la pace con gli imprenditori e con Cisl e Uil, dopo una serie di microconflitti che possono essere superati con la buona volontà.

2. Come dicevamo, improvvisamente da questa analisi confusa e minimalista, emerge la necessità della riforma contrattuale per impedire "la balcanizzazione". Perché ce n'è tanto bisogno, se la stragrande maggioranza dei contratti è unitaria? La spiegazione che viene data è che bisogna evitare una non meglio precisata "entropia" nei luoghi di lavoro e costruire un sistema che ricostruisca l'unità tra le organizzazioni sindacali. Si dice così che bisogna costruire una riforma del sistema contrattuale che renda validi per tutti e unitari gli accordi. Per fare

questo si propone a Cisl e Uil di “mettere da parte le divisioni del passato”, questo perché evidentemente si pensa che oggi divisioni non ci siano più. Si abbandona totalmente così la necessità di una vera democrazia sindacale, non si parla più del referendum, neanche nei termini minimalistici con cui era affrontato nel documento sulla democrazia e sulla rappresentanza approvato dall'ultimo Comitato Direttivo e si riduce il tutto alla definizione di procedure per cui i sindacati più rappresentativi partecipano tutti ai contratti e trovano le forme per disciplinare i loro dissensi. Non c'è la riforma della Rsu e non c'è il diritto per le lavoratrici e i lavoratori di votare con il referendum sulle piattaforme e sugli accordi. Nella sostanza, si va a un sistema burocratico e centralizzato di amministrazione della contrattazione. Paradossalmente più si auspica un decentramento della contrattazione, più si centralizza nella confederazioni il controllo dall'altro sui comportamenti sindacali. Frantumazione della contrattazione e centralizzazione burocratica e sindacale si accompagnano assieme.

3. Con queste premesse la riforma del sistema contrattuale che viene proposta corrisponde sostanzialmente a quanto auspicato dalla Confindustria, da Cisl e da Uil. I contratti nazionali dovranno essere più leggeri e “meno prescrittivi”. In questo modo non ci sarà più bisogno delle deroghe, perché sarà la leggerezza stessa, cioè la debolezza del contratto nazionale, a far sì che, azienda per azienda, territorio per territorio, ognuno faccia quello che vuole. La contrattazione nazionale riduce drasticamente la sua funzione. Si passa ai contratti cornice, che accorpano anche più settori, di cui hanno sempre parlato la Confindustria e la Cisl. Lo scopo del tutto è quello di ottenere una produttività aziendale più ampia e una più equa distribuzione del reddito. Da questo punto di vista gli stessi scopi dell'accordo del 23 luglio 1993, di cui questo documento rappresenta una revisione al ribasso, sono abbandonati. Non ci sono obiettivi sociali di fondo, l'unico vero obiettivo è quello dell'aumento della produttività e, grazie ad esso, della possibilità per i lavoratori di avere qualcosa di più.

Si apre all'introduzione generalizzata degli Enti bilaterali, salvo la cautela di affermare che non potranno occupare funzioni dello Stato. Cosa che non vuol dire assolutamente nulla, visto che è lo Stato stesso che sta definendo le funzioni che delega agli Enti bilaterali.

4. Dal punto di vista dei principi concretamente enunciati, il testo è molto più prescrittivo di quanto si annuncia nelle premesse. Infatti:

- il contratto nazionale non potrà più aumentare le retribuzioni. Suo compito è solo tutelarne il valore reale rispetto all'inflazione, tenendo però conto della competitività e dell'andamento dei settori. Per la prima volta, cioè, la Cgil si dichiara disponibile a calare il salario reale dei lavoratori in caso di crisi. Questo è l'esatto rovesciamento dell'interpretazione Cgil dell'accordo del 23 luglio, quando si diceva che nei contratti nazionali si poteva rivendicare il recupero dell'inflazione più l'andamento positivo di settore. In questo caso l'andamento di settore, se negativo, viene sottratto al recupero dell'inflazione. Si può così passare a contratti nazionali che non incrementano nemmeno formalmente le retribuzioni.
- L'inquadramento professionale viene sostanzialmente devoluto ai livelli aziendali, senza definire principi e linee guida. Questo apre la via, come da tempo chiede la Cisl, alla balcanizzazione vera delle collocazioni professionali e alle paghe di posto.
- gli orari di lavoro “massimi” vengono sì assegnati al contratto nazionale, ma manca nel documento l'aggettivo “settimanali”. Nella sostanza, si apre all'orario flessibile annuale, come si

è già fatto nel documento sui tempi di lavoro delle donne.

- si introduce nel contratto nazionale il concetto di esigibilità delle flessibilità, quello per cui la Fiat, a cui fa eco la Federmeccanica, pretende sanzioni individuali e collettive. Naturalmente non si arriva fino a quel punto, anzi si escludono, forse, le sanzioni individuali, ma resta l'accettazione del principio.
- tutto il resto va alla contrattazione aziendale, territoriale, eccetera, che lo scopo essenziale di incrementare produttività e redditività delle imprese e, solo per questa via, quello di redistribuire reddito.

La sintesi è che il contratto nazionale perde definitivamente il suo valore di strumento di promozione generale dei lavoratori. In realtà non è nemmeno più un vero contratto nazionale: è semplicemente un sistema di regole esigibili, con il sindacato nazionale cane da guardia di tutti i comportamenti sindacali e contrattuali, ai vari livelli. Per queste ragioni anche il livello aziendale in realtà non esiste, il secondo livello è solo una sede nella quale adattare i lavoratori alle esigenze di produttività delle imprese. L'autonomia rivendicativa è cancellata ad ogni livello, mentre la centralizzazione delle relazioni sindacali è totale.

6. Si dà un contentino alla Cisl, come se non bastasse, sulla partecipazione. Infatti, oltre ai soliti temi che potrebbero prefigurare, però non viene detto, un ritorno al modello partecipativo previsto dal vecchio protocollo Iri, peraltro disdettato dalla Confindustria, si apre la via a una non meglio precisata partecipazione dei lavoratori "all'amministrazione". Forse qui non si è avuto il coraggio di scrivere chiaramente "partecipazione ai consigli d'amministrazione", cioè l'azionariato, che peraltro non viene respinto. Ora, se la partecipazione all'amministrazione di un'azienda non è il coinvolgimento del sindacato nell'ufficio paghe, bisogna chiarire meglio di che si tratta. La verità è che si vuole semplicemente far capire ai sindacati con cui si sono avute divisioni nel passato che ci si può mettere d'accordo su tutto.

7. Il documento si conclude con il ritorno formale alla concertazione. Cosa diranno quegli esponenti di "Lavoro e Società" che avevano spiegato a tutto il mondo che stavano con la maggioranza congressuale perché era definitivamente superata la concertazione? Niente, suppongo, ma al di là di questo la sostanza è che la Cgil scrive nella maniera più brutale che si deve tornare alla concertazione, nella quale tutti i partecipanti sono vincolati nei comportamenti una volta sottoscritti gli accordi. Non bastava l'esigibilità aziendale, adesso si realizza anche l'esigibilità confederale. E' chiaro che anche per questa via c'è una drammatica regressione nell'iniziativa autonoma del sindacato confederale. In ogni caso sorge una domanda: qual è l'obiettivo economico, sociale, produttivo di una nuova concertazione? Nel documento non viene indicato, quindi la concertazione diventa un valore in sé.

Conclusioni

Il documento che è stato prodotto dalla segreteria Cgil è un gravissimo cedimento alle posizioni espresse finora dalla Confindustria, dalla Cisl e dalla Uil. Anzi è sostanzialmente un'accettazione del terreno proposto da queste organizzazioni. Certo non si arriva agli estremi autoritari imposti dalla Fiat, ma si dà una risposta che va nella loro direzione.

In questo documento non c'è un progetto sociale, non c'è un progetto di emancipazione del lavoro e di sviluppo industriale, non c'è un programma economico, c'è solo un adeguamento

della Cgil all'ideologia aziendalista del salario legato alla produttività e alla centralizzazione burocratica delle relazioni sindacali.

E' una svolta negativa che indica come la proclamazione dello sciopero generale sia vissuta dal gruppo dirigente della confederazione come un atto di testimonianza, come una parentesi rispetto a un percorso che deve portare al ripristino della concertazione e dell'accordo totale con Confindustria, Cisl e Uil. In questo senso il documento rende fragilissime anche le contestazioni della Cgil al Governo. Il documento infatti non è molto diverso dai punti di fondo di riforma contrattuale, più volte affermati nei vari libri bianchi del ministero del Lavoro. D'altra parte un accordo di riforma contrattuale e di concertazione ora non si potrebbe che fare con la Confindustria, la Cisl, la Uil e il governo Berlusconi. Ancora una volta si dimostra che la linea prevalente in Cgil, conflitto con il Governo e non con la Confindustria, finisce per portare al cedimento verso entrambi.

Il documento della segreteria sulla riforma contrattuale va contrastato a fondo, per questo è necessario che in tutta l'organizzazione, fino ai luoghi di lavoro, i militanti, gli iscritti, le lavoratrici e i lavoratori possano discutere su un progetto alternativo.