5/6
anno quattordicesimo
bimestrale
settembre/dicembre 2003

Periodico bimestrale
a cura della Fim Cisl
Direttore: Giorgio Caprioli
Direttore responsabile:
Rossella Rossini
Reg. Trib. Roma 312/82
del 29.9.1982
Sped. abb. postale
70% Filiale di Roma

LETTERA FIM

EDITORIALE
La transizione passa per nuove strade

WELFARE
I nodi del problema previdenza

MERCATO DEL LAVORO
Noi scommettiamo sulla contrattazione

RAPPORTO CARITAS
Da immigrati a nuovi cittadini

CONGRESSO IG METALL
Solidarietà nella pluralità

IN MEMORIA
Claudio Sabattini

PROPOSTE
Persona e comunità

CULTURA&DINTORNI
Relazioni industriali Contrattare alla Fiat

PAGINE 17-48: UN SEMINARIO DELLA FIM CISL CENTRO-SUD

PRIVATIZZIAMO ANCHE LE REGOLE?

Democrazia sindacale: se e come è applicabile nel privato il sistema pubblico di misurazione della rappresentanza

LA TRANSIZIONE PASSA PER NUOVE STRADE

di GIORGIO CAPRIOLI

Il sindacalismo italiano si trova in una fase di transizione, come già gli è capitato nei suoi 50 anni di storia, con una cadenza grosso modo decennale. Paradossalmente, essa è figlia di un successo e di un insuccesso allo stesso tempo: da un lato, del buon esito delle scelte compiute agli inizi degli anni Novanta (concertazione finalizzata al risanamento dei conti pubblici e al controllo dell'inflazione); dall'altro, dell'inefficacia delle scelte medesime rispetto ai nuovi obiettivi macroeconomici di questo inizio di millennio (rilancio dello sviluppo, aumento della competitività del sistema, incremento dei tassi di attività).

Questa crisi, intesa nel senso originale della parola greca (*krisis*, dal verbo *krino*: scegliere, decidere, giudicare; dunque momento di discrimine, decisione, azione di cambiamento), ha coinciso temporalmente con il consolidamento di un sistema politico bipolare che ci obbliga a rivisitare la scelta dell'autonomia per attualizzarla rispetto alla nuova situazione politica, evitando gli opposti rischi dell'agnosticismo, da un lato, e di nuovi collateralismi dall'altro.

Ma più in profondità si intravede un ulteriore e più fondamentale elemento, che ci deve spingere a cambiare. Intendo le trasformazioni sociali prodotte dai cambiamenti tecnologici e organizzativi e da una sfida competitiva più dura indotta dalla globalizzazione.

Cresce il numero dei lavoratori che non riusciamo a rappresentare con i nostri modelli organizzativi e con le nostre politiche contrattuali, mentre si riduce quello di coloro che rientrano nella nostra tradizionale area di rappresentanza. D'altro canto le scelte di partecipazione sperimentate negli ultimi anni sono spesso entrate in crisi a causa di un loro interpretazione tattica e strumentale da parte delle aziende.

Come in tutte le crisi, la difficoltà a rispondere con successo a tutte queste nuove sfide ha prodotto anche un crisi dei rapporti unitari, la quale ha riproposto antichi terreni di differenziazione, come i rapporti tra unità e pluralismo, tra associazione e movimento, tra centralismo e decentramento contrattuale.

L'intervento di Guglielmo Epifani alla recente Assemblea organizzativa della Cisl (Roma, 20-22 novembre 2003) apre forse la possibilità di una nuova stagione unitaria fondata sul valore del pluralismo sindacale, e quindi sulla rinuncia della Cgil a pretese egemoniche e alla tentazione di esprimere giudizi etico-politici sulle scelte delle altre organizzazioni. Epifani ha condiviso la valorizzazione del pluralismo, da tempo rilanciata da Savino Pezzotta, e ha proposto con chiarezza e sincerità un'agenda di questioni sulle quali, pur avendo opinioni differenti, possiamo e dobbiamo aprire una franca discussione politica per puntare a una sintesi: il tema rappresentanza-democrazia; l'equilibrio tra i due livelli contrattuali; il rilancio di un'azione sindacale che si fondi principalmente sulla capacità di contrattare e raggiungere accordi, anziché sulla partecipazione a movimenti e schieramenti politici.

Non sarà un cammino facile, in particolare per i metalmeccanici.

Tre priorità

Credo sia utile individuare gli elementi chiave per costruire una strategia in grado di guidarci per i prossimi dieci-quindici anni.

Prima di tutto è necessario dare un **respiro internazionale alla nostra azione.** Essa deve proporre in modo chiaro il modello sociale ed economico europeo come punto di riferimento per tutti i sindacati del mondo. Esso si fonda su un elementare principio di redistribuzione della ricchezza: un elevato prelievo fiscale finalizzato a una spesa sociale che garantisca a tutti il diritto all'istruzione, all'assistenza sanitaria, a un lavoro dignitoso e a una altrettanto dignitosa pensione.

Su questo orizzonte gli organismi sindacali internazionali appaiono tragicamente in ritardo, perché troppo condizionati da una visione diplomatica e sostanzialmente burocratica dei propri compiti, e incapaci di proporre con fermezza scelte di riequilibrio tra paesi ricchi e poveri. Negativamente esemplare in proposito è stato il silenzio della Cisl internazionale sul vertice del Wto a Cancun. Proprio muovendo da questo episodio, la Fim insieme alla Cnm-Cut (sindacato metalmeccanico brasiliano) ha proposto una mozione al Comitato centrale della Fism.

Seconda priorità: la necessità improcrastinabile di **ampliare la nostra rappresentanza.** Ci servono nuove politiche organizzative per sindacalizzare i soggetti deboli del mercato del lavoro. Ma qui la vera sfida riguarda i contenuti della contrattazione.

È illusorio pensare che sia sufficiente una radicalizzazione delle richieste salariali, ispirate un glorioso quanto superato egualitarismo, per attivare rapporti di forza vincenti. Il radicalismo economicista è destinato alla sconfitta, come dimostrano le recentissime vicende della IG Metall tedesca e del sindacato olandese, il quale ultimo ha sottoscritto un accordo con il quale rinuncia ad aumenti salariali per difendere lo stato sociale.

Si tratta invece di fare nostre esigenze profondamente sentite dai lavoratori, che abbiamo per anni abbandonato, lasciando campo libero a interventi unilaterali delle imprese: la formazione professionale; la valorizzazione e il riconoscimento della professionalità: l'accompagnamento attivo nella ricerca di un lavoro.

Nello stesso tempo dobbiamo rilanciare una pratica partecipativa che si fondi sulla pari dignità delle parti sociali e sia più attenta ai rischi di subalternità della lavoro rispetto alle esigenze economiche delle imprese.

Siamo decisamente contrari al "pensiero unico" che pretende subordinare ogni scelta al principio del massimo profitto. Del resto, alcune traumatiche crisi a livello internazionale – penso ad esempio all'Argentina – dimostrano quanto il neoliberismo sia incapace di mantenere le proprie illusorie promesse.

Terza priorità: la capacità di **scommettere sulla contrattazione,** rientrando da quell'affidamento alla politica che negli ultimi anni ha segnato non solo Cgil, Cisl e Uil, ma anche e soprattutto Confindustria. Le parti sociali devono riscoprire l'efficacia del negoziato e dell'accordo diretto tra loro e investire strategicamente su questo collaudato strumento.

Ritengo superfluo argomentare su come le scelte operate dalla Fim negli ultimi tre anni siano state ispirate da queste convinzioni di fondo. Basti dire in modo sintetico che abbiamo difeso l'autonomia del sindacato rispetto sia alle minacce provenienti dall'interno della Cisl, sia a quelle ben più gravi e insidiose derivanti dalle scelte della Cgil di Cofferati.

Non ci siamo fatti intimorire dalle pretese maggioritarie ed egemoniche della Fiom. Abbiamo tentato di aprire la strada all'affermazione di nuovi contenuti contrattuali (inquadramento, formazione) e di nuovi strumenti che riteniamo utili ad allargare la rappresentanza (enti bilaterali). Abbiamo offerto ampia disponibilità alla ricerca di regole che rispecchiassero un equilibrio virtuoso tra la nostra concezione della democrazia e quella della Cgil. E siamo pronti a una ripresa dell'unità di azione per realizzare una buona contrattazione aziendale, dando per questa via il nostro contributo alla costruzione di una nuova unità tra Cgil, Cisl e Uil.

Il dibattito nella Cisl

Mi preme sottolineare come il dibattito interno alla Cisl, svoltosi nella recente assemblea organizzativa nazionale, sia fortemente contraddittorio e, per certi versi, in grave ritardo rispetto ai problemi sul tappeto.

Quanto alle scelte strategiche di fondo, apprezziamo la ritrovata autonomia e la presa di distanza da un governo di centrodestra inaffidabile e inadeguato a dare risposte positive ai problemi del paese. Ma le decisioni organizzative paiono incapaci di superare la logica autoreferenziale dei conflitti di potere interni al gruppo dirigente, per aprirsi alle novità degli scenari sociali ed economici.

La crisi delle categorie non è stata nemmeno tematizzata. Essa rappresenta un pericoloso tarlo che corrode la concezione originaria della Cisl. Si continua a ipotizzare che le novità del mercato del lavoro possano essere affrontate puntando su nuove strutture confederali, dando per scontata l'incapacità delle categorie a trasformarsi e ad aprirsi al nuovo. Si sottovalutano le difficoltà economiche delle strutture verticali e si tace sulla preoccupante situazione che vede solo quattro o cinque categorie presenti in modo capillare e autonomo in tutte le unioni provinciali. Piaccia o meno, se non si affronta questa deriva in modo efficace, siamo destinati a diventare sempre più simili alla Cgil, senza averlo deciso e nemmeno discusso.

Le tre decisioni assunte dall'Assemblea organizzativa – aumento del peso del sindacato dei pensionati negli organismi e nel congresso; via libera al terzo mandato consecutivo nelle cariche di segreteria; aumento da 25 a 30 anni dell'età limite per far parte dei gruppi giovani – hanno il sapore di una tendenza all'autoconservazione e della rinuncia allo sforzo necessario per promuovere nuove energie, per fare spazio alla militanza e all'assunzione di responsabilità delle nuove generazioni.

Come Fim abbiamo sostenuto a testa alta le nostre opinioni, anche correndo il rischio di essere fraintesi. Consideriamo i risultati dell'Assemblea solo l'inizio di una discussione che, da qui al Congresso, dovrà continuare all'insegna della franchezza e della buona fede. Auspichiamo che d'ora in poi possa prevalere il confronto politico di merito e che da questo discendano le decisioni organizzative e le scelte dei gruppi dirigenti più adatti a realizzare una strategia all'altezza dei tempi.

I MOLTI NODI DEL PROBLEMA PREVIDENZA

La questione previdenziale è rientrata forzatamente nell'agenda politica. Ma c'è effettiva urgenza di anticipare la verifica della riforma Dini? Quali eventi imprevisti impongono un intervento come quello previsto dal governo? Quest'ampia intervista ci darà qualche chiarimento, anche sul problema più generale di un moderno welfare

Intervista a GIANNI GEROLDI[1]
A cura di ROSARIO IACCARINO

Il governo Berlusconi intende mettere mano pesantemente al sistema pensionistico. Alla legge delega che prevede la decontribuzione per i nuovi assunti e un incentivo per i lavoratori che ritardano il pensionamento, si è aggiunto un emendamento che porta a quaranta gli anni di contribuzione necessari per andare in pensione di anzianità. Che ne pensa?

Partiamo dalla delega. I rilievi critici sono diversi. Innanzitutto la decontribuzione. Ci sono diverse incoerenze, la più grossa è il contrasto che si crea tra una politica *pro activation* dei lavoratori anziani o maturi e l'ipotesi di dare un vantaggio ai neo assunti, che prevalentemente sono i giovani, che rischia di spiazzare ancora di più l'occupazione degli anziani in termini di costo del lavoro.

Inoltre sul piano strettamente tecnico l'applicazione della decontribuzione presenta molti problemi perché essa non si applicherebbe al soggetto-impresa che, per così dire, è il percosso del contributo, ma sarebbe il singolo lavoratore a diventare titolare di una decontribuzione. Siccome questa soluzione non è detto che rimanga per sempre nel sistema, potremmo avere negli anni prossimi una sorta di coperta di Arlecchino nel mercato del lavoro, dove il signor Luigi Colombo paga il 32,70% mentre il signore Giuseppe Brambilla paga il 28%. Questo per sempre. A mio avviso siamo di fronte a un provvedimento che ha anche qualche rilievo costituzionale.

Anche sull'incentivo ci sono alcune cose da dire. Bisogna infatti chiedersi se effettivamente esso potrebbe funzionare da incentivo, malgrado sia stato aumentato al 32,70 e pure con un'eventuale trattamento fiscale agevolato.

Innanzitutto, per le imprese non ci sarebbe né incentivo né disincentivo perché continueranno a pagare quanto oggi pagano. Qui c'è da fare un altro passaggio tecnico. Sulla retribuzione contrattuale lorda in Italia non agisce alcun dispositivo legislativo ma la contrattazione collettiva, è quindi difficile immaginare che si possa fare una norma che dica che la contribuzione a carico dei datori di lavoro vada in busta paga dei lavoratori; probabilmente bisognerà adottare un sistema per il quale i datori di lavoro vanno avanti a pagare il contributo all'Inps, che poi lo trasferisce ai lavoratori attraverso una contribuzione negativa, il che lascia impregiudicato che al primo rinnovo contrattuale i datori di lavoro potranno avvalersi del fatto che quei salari sono aumentati e quindi sono meno disposti a concedere aumenti.

Ma allora chi beneficia di questo incentivo?

Guardiamo la cosa da un altro punto di vista: mi risulta che i calcoli della Ragioneria dello Stato sugli effetti di questa misura sul fabbisogno dello Stato registrino, con ipotesi molto prudenziali, stimino un impatto positivo di circa 80 milioni di Euro annui nel triennio 2005-2007. Il provvedimento, quindi, non solo non costa allo Stato, ma riduce lievemente il fabbisogno, almeno all'inizio. Di conseguenza non si capisce come essa possa convenire ai lavoratori. Nella distribuzione le parti in gioco sono tre: se il datore di lavoro non ci perde, e se lo Stato addirittura ci guadagna qualcosa, è difficile immaginare come ci possa guadagnare la terza parte che sono i lavoratori.

Spiegare perché questo succede è abbastanza semplice: è noto che con la pensione di anzianità, appena si maturano i requisiti, prima si lascia il lavoro più il valore attuale della pensione è alto; in altri termini, chi decide di continuare, per ogni giorno di lavoro in più, c'è una perdita in termini di valore attuale della pensione. L'incentivo previsto dal governo congela la pensione maturata, per cui è vero che il lavoratore incassa la contribuzione, ma non matura nessun altro Euro aggiuntivo di pensione. Lo stesso ammontare reale di pensione verrà cioè pagato per un numero atteso di anni inferiore; da un punto di vista attuariale ciò significa che il lavoratore sta perdendo dei soldi non guadagnandoli. Questo risultato vale – è da notare – anche se l'aggiunta dei contributi al salario fosse del tutto esentata dal prelievo fiscale.

[1] Gianni Geroldi è docente di Economia pubblica all'Università di Parma. È stato consulente del Ministero del Lavoro al tempo dei governi dell'Ulivo, tra gli autori della riforma Dini e componente fino all'ottobre scorso del nucleo di valutazione della spesa previdenziale.

Le immagini. *Le vignette che compaiono in questa prima parte di "Lettera Fim" sono tratte da un insolito e divertente libro di Jean-Luc Coudray,* Guida filosofica del denaro *(Edizioni Città Aperta, pagine 116, Euro 9,00). L'autore – scrittore, poeta, disegnatore, sceneggiatore... insomma, uomo di fantasia – associa la riflessione all'umorismo, la favola all'invettiva ideologica, la frase sentenziosa alla frecciata satirica, il racconto filosofico alla parodia. I testi si alternano a "scenette", disegnate dall'autore stesso, nelle quali i nostri simili compaiono alle prese in vario modo con l'eterno problema del denaro.*

Il doppio intervento proposto dal governo con la delega – superbonus per i lavoratori maturi e decontribuzione per i nuovi assunti – quanto incide sui conti dell'Inps?

All'Inps la decontribuzione per i nuovi assunti toglie di sicuro parecchie risorse. I calcoli effettuati sempre dalla Ragioneria generale sulla delega presentata lo scorso anno alla Camera prevedevano minori entrate per 780 milioni di Euro al terzo anno, al lordo degli effetti fiscali, nell'ipotesi che, in sede di legge finanziaria, si fosse introdotta una decontribuzione di cinque punti per le generazioni assunte nel successivo triennio.

L'incentivo alla prosecuzione lavorativa, che consiste nel contributo che si aggiunge alla retribuzione lorda, come abbiamo detto, potrebbe agevolare leggermente l'Inps, nel senso che avrebbe un differimento delle pensioni da erogare. Non bisogna tuttavia dimenticare che non è detto che tutti, al momento in cui scatta il requisito per il pensionamento, vi sarebbero effettivamente andati: questi lavoratori, ovviamente, avrebbero continuato a contribuire. In questo caso è essenziale la stima che si fa sulla quota di coloro che avrebbero proseguito anche senza incentivo.

Comunque, anche se fosse pari al 50% di coloro che hanno maturato i requisiti, è chiaro che le pensioni da erogare avrebbero avuto un ammontare economico superiore rispetto ai mancati contributi di chi ricorre all'incentivo. Ripeto, in questo caso più che gli effetti sulle casse dell'Inps, va sottolineato che, in termini di convenienza, chi ci rimette è il lavoratore: infatti, l'unico vero incentivo sarebbe quello di attribuire una quota di contribuzione figurativa per far crescere comunque la pensione. In questo caso avremmo avuto un fabbisogno statale in crescita e non in diminuzione. Quindi si può incentivare monetariamente il prolungamento della vita attiva ma, se ciò significa rendere tale scelta "più conveniente" per i lavoratori, è difficile che si possa nello stesso tempo migliorare l'andamento del bilancio pubblico.

Problemi di età e di anzianità

Passando all'emendamento alla delega del governo. L'introduzione dei quaranta anni di contribuzione per l'accesso alla pensione di anzianità stravolge la filosofia della riforma Dini e penalizza soprattutto alcune fasce di lavoratori.

Vi sono due effetti diversi sul sistema previdenziale: uno è l'applicazione dei 40 anni di contribuzione al vecchio sistema, cioè alle pensioni di anzianità, e l'altro è l'applicazione dei 40 anni al nuovo sistema. Partiamo dal secondo.

Il sistema contributivo introdotto dalla riforma Dini prevedeva una fascia flessibile per il pensionamento che andava dai 57 ai 65 anni, con un requisito minimo per l'assicurazione di 5 anni, un diritto questo che tiene conto di coloro che hanno carriere brevi e che un po' di contributi li hanno pagati.

Unico limite previsto dal sistema, quello di aver maturato a calcolo una pensione del 20% superiore all'assegno sociale, altrimenti si sarebbe dovuto comunque aspettare i 65 anni.

Adesso, introducendo i 40 anni di contribuzione, se si considera che la scolarità media è in aumento e che c'è una maggiore discontinuità nel lavoro, di fatto si finisce per riproporre un'età centrale di uscita intorno ai 63 anni. Ciò vuol dire che la fascia elastica dai 57 ai 65 anni diventa per tre quarti inoperante, quindi il sistema torna a essere rigido e perde una delle caratteristiche più apprezzate della Riforma Dini.

La flessibilità del sistema peraltro cercava di rispondere anche a una visione più matura delle scelte dell'individuo, si trattava di una sorta di compromesso che parte dal fatto che la previdenza sociale deve essere in parte valutata come bene meritorio. C'è, come si sa, un minimo di paternalismo in queste tutele, perché altrimenti l'individuo tende a sottovalutare il rischio a cui può andare incontro di diventare povero da vecchio. Nello stesso tempo c'è in questa impostazione anche un rispetto delle scelte individuali. Detto esplicitamente, se una persona è in grado di fare un'altra attività che lo rende più flessibile e gli rende la vita più piacevole e decide che gli basta la pensione che prende a 57-58 anni, con le regole della "Dini" è nella condizione di farlo: percepisce quanto maturato, il solo vincolo è stare il 20% sopra il minimo vitale.

Inoltre il sistema introdotto dalla riforma Dini, teneva anche conto del fatto che vi sono dei lavoratori che fanno fatica a passare dai 50 ai 57 anni, figuriamoci dai 57 ad andare avanti. A questo punto, se l'uscita è prevista più o meno a 63 anni, siamo di fronte a uno scarto ulteriore di 6 anni, cioè un periodo molto più lungo di quello dei cosiddetti scivoli della mobilità lunga e dei prepensionamenti. Sei anni sono tanti e molti rischiano di non prendere la pensione perché non ne maturano il diritto e, contestualmente, di uscire dall'attività lavorativa e non avere nemmeno il salario.

Succederà quello che è già accaduto in altri paesi europei, che hanno voluto applicare misure rigide e dovuto introdurre diversi altri strumenti di trasferimento monetario per sostenere il reddito delle persone, strumenti che in Italia in questo momento non ci sono.

Qual è invece l'impatto dei quaranta anni sulle pensioni di anzianità?

Per la parte applicata alle pensioni tradizionali, quelle cioè che utilizzano il sistema retributivo, dove funziona ancora l'anzianità, qualche margine di discussione c'è.

Un'obiezione ragionevole, ad esempio, potrebbe essere la seguente: se abbiamo accettato la logica che per l'allungamento medio della vita poteva essere plausibile spingere in su i due limiti di età della pensione di vecchiaia (55 per le femmine e 60 per i maschi prima della riforma Dini) portandoli rispettivamente a 60 e 65, con la medesima logica si poteva pensare che anche il limite per le pensioni di anzianità potesse essere gradualmente allungato. Siccome però già con la riforma Dini si era raggiunto un compromesso ragionevole, giocato o tutto sull'anzianità o su un mix tra anzianità contributiva ed età, nulla premeva perché si facesse un intervento così radicale a partire da un dato giorno dell'anno 2008. Ciò peraltro induce a comportamenti distorti, in quanto da qui ad allora ci saranno molte più uscite anticipate.

In secondo luogo, richiamando ancora una volta gli andamenti futuri della spesa calcolati con il modello della Ragioneria generale, questa manovra crea una "saccatura", ossia una temporanea discesa, nel rapporto tra spesa pensionistica e PIL che dura qualche anno, perché bloccando da un giorno all'altro le uscite dal sistema previdenziale prevale quello che viene chiamato "effetto numero", cioè rallenta la crescita del numero di pensioni da pagare, e quindi il rapporto spesa pensionistica/PIL tende a scendere. Con il passare degli anni, il rapporto tende a risalire perché i lavoratori bloccati raggiungono i nuovi requisiti e, soprattutto, la spesa registra il cosiddetto "effetto importo", in quanto i trattamenti pensionistici maturati con una durata contributiva più lunga saranno ovviamente di ammontare più elevato.

Insomma, professor Geroldi, c'è o non c'è questa "emergenza pensioni"?

No, l'emergenza non c'è! Noi abbiamo un sistema previdenziale fondato sul regime contributivo, e – è scritto anche in un rapporto redatto in ambito europeo dopo il confronto fatto lo scorso anno tra tutti i sistemi pensionistici – nel lungo periodo sotto il profilo della sostenibilità finanziaria questo sistema funziona: questo dicono i dati delle proiezioni fino al 2050 fatte in sede Ecofin; semmai c'è il problema di intervenire a favore delle parti più deboli del sistema, ossia sulla cosiddetta "adeguatezza" dei redditi pensionistici degli anziani, non tanto sulla sua sostenibilità.

Ma cosa vuol dire "sostenibilità"?

Per un sistema previdenziale cosa vuol dire la sostenibilità?

"Sostenibilità" è un termine derivato dalla teoria economica sul debito pubblico. Si è accettato di definire sostenibile un debito pubblico che a un certo punto abbia un andamento rispetto al PIL che si stabilizza e rimane costante nel tempo. È chiaro che nel caso del debito pubblico è bene che non si stabilizzi al 150% sul PIL, ma attorno a valori più bassi – ad esempio il 60% previsto dai parametri di Maastricht – per una serie di ragioni che rendono più flessibile il bilancio pubblico.

Nel caso delle pensioni è più o meno la stessa cosa, in particolare quando c'è uno squilibrio strutturale nella composizione per età della popolazione come in Italia, dove avremo tanti ultra-sessantacinquenni sulla popolazione in età di lavoro, almeno per un lungo arco di tempo: poi l'attuale denatalità farà sì che anche il numero di coloro che passano la soglia dei 65 anni si ridurrà e i rapporti si modificheranno di conseguenza.

Per reggere questa situazione è necessario perciò mettere in conto che vi sarà un periodo abbastanza lungo nel quale la spesa pensionistica peserà abbastanza – nell'ordine del 13-15% - sul PIL. Questo fatto non è uno scandalo e una situazione come questa può benissimo reggersi anche con tassi medi di crescita normali, intorno al 2%. Una distribuzione dei redditi che assegna una quota del 15% alle pensioni, infatti, è un dato che può coesistere benissimo con redditi reali pro-capite in aumento delle persone attive: non è necessario, cioè, che chi lavora riduca il proprio potere d'acquisto per tenere in vita i pensionati, a differenza di quanto pensano alcuni commentatori sprovveduti che, forse, credono che i sistemi economici siano fermi e il prodotto totale non cresca.

Ma in una situazione di ristagno dell'economia, come quella attuale, il ragionamento vale lo stesso?

La finanza pubblica italiana sta soffrendo oggi seri problemi e quindi anche la cosiddetta "gobba pensionistica", che si prevede iniziare dopo il 2008 fino a un picco nel 2032, può creare qualche preoccupazione. Tuttavia il problema è noto così come la sua possibile soluzione.

In realtà già a suo tempo la commissione Onofri istituita dal governo Prodi aveva prospettato che la partecipazione di tutti i cittadini al risanamento della finanza pubblica – attraverso la politica dei redditi e la stessa riforma delle pensioni – avrebbe prodotto una diminuzione della spesa corrente per interessi e quindi la riduzione del rapporto debito/PIL: ma ciò sarebbe andato a beneficio anche della spesa sociale. Questa

quota di risparmio è ben più consistente dei due punti di deficit che produrrà la cosiddetta gobba; e una parte di questa "scorta", prodotta dall'aver chiesto ai lavoratori di accettare una riforma delle pensioni, dovrebbe essere utilizzata proprio per far fronte alla gobba.

In questo senso, l'aggravante della riforma che intende portare avanti il governo Berlusconi è che tocca generazioni che già sono state chiamate a rivedere le loro aspettative pensionistiche. Di fatto da gestore del gioco, ossia degli accordi di politica dei redditi, l'attuale governo si sta comportando come uno che non vuole più rispettare le regole.

Nel 1996 con il documento con cui il governo Prodi aveva ufficializzato il suo punto di vista sulla spesa per il welfare – vale a dire il rapporto finale della Commissione Onofri – si disse ai lavoratori che era importante tentare di tenere cristallizzato il rapporto tra la spesa per la protezione sociale e il prodotto interno lordo per un certo numero di anni, perché ciò avrebbe consentito di portare il peso del debito complessivo a un livello più sostenibile e soprattutto di ridurre la spesa per interessi e da questo vantaggio poter ricavare risorse per ampliare la spesa sociale, magari non quella pensionistica ma quella per gli ammortizzatori, per gli strumenti di contrasto alla povertà.

Dunque l'intervento del governo Berlusconi sulle pensioni è del tutto strumentale, serve per fare altro...

L'intervento di Berlusconi serve esclusivamente per anticipare disponibilità di cassa. Infatti, paradossalmente, se le misure previste fossero introdotte gradualmente, si avrebbe un risparmio effettivo nel lungo periodo ancora maggiore. Perciò i dubbi che vengono sul reale significato dell'intervento sono tanti.

Il primo, già messo ampiamente in evidenza in queste settimane, è che questa misura strutturale sulle pensioni possa consentire di far passare agli occhi dell'Europa una cattiva manovra economica, fatta di condoni e di una serie di una tantum.

Il secondo, più consistente, è che prima delle elezioni del 2006, ammesso che questo governo resti in piedi, Tremonti possa adottare le misure necessarie per realizzare la seconda parte della delega fiscale, che mira a tagliare le tasse per i cittadini con i redditi più alti. Se effettuata in linea con le promesse elettorali, questa parte della riforma fiscale inciderebbe tantissimo sulle entrate pubbliche, circa 15 miliardi di Euro secondo alcune stime, e quindi c'è una forte necessità per il governo di avere disponibilità aggiuntive. Se fosse così, nel 2007 si registrerebbe una situazione molto tesa per quanto riguarda i flussi di cassa, ma dal 2008 il governo disporrebbe delle risorse risparmiate grazie alla fortissima frenata della spesa pensionistica.

Stando così le cose, lasciano molti dubbi anche le posizioni di alcuni esponenti del centrosinistra e di diversi commentatori politici che parlano di dialogo su questo terreno con il governo, e che esortano a non dire sempre no, malgrado siano consapevoli delle ragioni strumentali del governo e che nel 2005 comunque la verifica sull'andamento dei conti previdenziali ci sarebbe stata...

Certo, la data per ragionare di queste cose era già fissata e si poteva tranquillamente attendere. Con la riforma Dini infatti si era individuato un valore della pensione che si riteneva socialmente adeguato, e da lì erano venute fuori le fasce di età, l'aliquota contributiva, ecc. tenendo anche conto che per rendere adeguata quella pensione sarebbe stato inevitabile creare un secondo pilastro con la previdenza complementare, che invece fa fatica a far partire.

Alla scadenza prevista per la revisione dei coefficienti di calcolo delle pensioni, un governo si sarebbe trovato nella condizione o di intervenire in maniera più decisa o di pensare a soluzioni più graduali, tra le quali ad esempio, l'elevazione delle fasce d'età tra i 60 e i 70 anni. Considerando l'aumento della scolarità, e quindi la possibilità che alcuni vadano avanti a lavorare anche oltre i 65 anni, nel prossimo futuro si potrebbe anche riconoscere l'efficacia ai fini del calcolo della pensione degli anni lavorati oltre i 65. Ciò potrebbe essere fatto facilmente per il sistema contributivo che include nel calcolo la speranza di vita all'età del pensionamento. In altri termini, per compensare la revisione dei coefficienti e mantenere i trattamenti a un livello adeguato, si potrebbe alzare gradualmente l'età di uscita che, per ogni anno di innalzamento, fa aumentare le prestazioni di circa il 3%.

Quali altri interventi suggerirebbe per migliorare l'efficienza e l'equità del sistema?

In riferimento alla fatidica "gobba", e alla possibilità di ridurre il suo eventuale impatto sul sistema pensionistico, l'intervento che si sarebbe già potuto attuare è quello riguardante l'estensione del calcolo contributivo per gli anni di attività restanti – si usa dire pro-rata – per tutti i lavoratori. Questa misura avrebbe anche un impatto equitativo e dopo un po' potrebbe fungere da disincentivo al pensionamento nelle età minime previste dalla soglia.

L'impatto, con il passare degli anni, sta perdendo però efficacia in termini di possibile risparmio e, inoltre, per motivi in parte anche plausibili, fatica a trovare consenso generale da parte di tutte le rappresentanze sociali.

Su un altro versante, sempre però con l'obiettivo di contenere una quota della spesa nella fase più critica della gobba, si potrebbe anche pensare che i 35 anni di contribuzione siano pochi, anche se abbinati ai 57 di età come limite di carriera; tuttavia, anziché giocare sui 40 anni di contribuzione che mettono in difficoltà coloro che hanno carriere discontinue (donne, lavoratori del Sud, ecc.) e che allungano eccessivamente la durata della carriera per chi fa lavori usuranti, si potrebbe trovare una nuova combinazione tra età anagrafica ed età contributiva. Qualora questa combinazione fosse in funzione, il limite sarebbe oggi pari a 92, cioè 57 anni di età e 35 di contribuzione. Volendo, si potrebbe ritoccare questo valore, alzandolo gradualmente di un punto ogni due anni, tenendo presente che per ogni anno lavorato si maturano due punti, uno per età anagrafica e uno per durata contributiva. Il punto di approdo – ad esempio 95 o 96 – potrebbe essere lasciato alla negoziazione.

Questa combinazione produrrebbe certamente un po' di risparmi e potrebbe in qualche misura essere articolata in funzione di variabili socialmente rilevanti, prima fra tutte il carattere usurante del lavoro svolto. Con questo sistema, per andare in pensione più giovani – 55 anni – si devono

maturare almeno 40 anni di anzianità, oppure se non si arriva a 40 anni, ma per esempio a 36-37, si deve aspettare qualche anno in più. Va detto che al tempo della riforma Dini un sistema definito "quota 90" era già stato ipotizzato, ma aveva trovato scarsa accoglienza proprio in casa Cisl.

Privilegiati e no

Il ministro Maroni enfatizza molto l'aspetto relativo al superamento dei privilegi ancora esistenti nel sistema pensionistico italiano, ma appare più un alibi per far passare la riforma agli occhi degli elettori leghisti. Davvero nel nostro sistema dopo la riforma Dini esistono scarti ancora così significativi tra lavoratori pubblici e lavoratori del settore privato?

Le scale di adeguamento all'età anagrafica sono state tutte accorciate; c'è qualche scadenza più avanzata nel tempo per il pubblico impiego, ma c'è da considerare che malgrado i lavoratori pubblici partissero da condizioni molto più vantaggiose, la progressione per loro è stata molto più rapida, quindi nell'arco dei prossimi 4-5 anni i trattamenti saranno uguali tra pubblici e privati.

L'unica differenza sostanziale, ma credo inattaccabile sotto il profilo costituzionale, è la base retributiva per il calcolo della pensione che non può essere modificata in senso retroattivo, cioè per il periodo prima della riforma introdotta dalla Finanziaria di Prodi nel 1997: questo è l'unico vantaggio rimasto ai lavoratori pubblici. Quando è stata varata la riforma Dini, questi lavoratori avevano in larghissima parte come riferimento per il calcolo della pensione la media retributiva dell'ultimo anno o, in qualche caso, addirittura l'ultima retribuzione. Per non dire di alcuni lavoratori pubblici – come quelli della Banca d'Italia – che avevano regole auree di indicizzazione che prevedevano non solo il conguaglio alla variazione dei prezzi, ma anche l'adeguamento alla dinamica delle retribuzioni, non quelle medie – si badi – ma quelle dei loro parigrado in attività.

La maggior parte di queste storture sono state rimosse dalla legge Dini, salvo il fatto che a questi lavoratori sono stati riconosciuti per il pezzo di carriera precedente la riforma i criteri vecchi di calcolo della pensione; ma dopo la riforma per tutti il sistema di calcolo si è indirizzato tendenzialmente verso la media dell'ultimo decennio, cioè la formula adottata per i dipendenti del settore privato.

Piuttosto questo governo, anziché sostenere che sono stati lasciati in vita assurdi privilegi, dovrebbe ricordarsi dei favori che ha fatto ad alcune categorie.

Un esempio per tutti è quello che riguarda l'Inpdai, il fondo dei dirigenti d'azienda, sul quale c'è una grande attenzione – forse perché sono molti i dirigenti da mandare in pensione – da parte di Confindustria. La gestione anche quest'anno produce un fortissimo disavanzo e, ancorché siano state modificate alcune regole, i gravi disavanzi passati e quelli prospettici sono stati di fatto accollati all'Inps. Si noti che questo fondo qualche anno fa era tra quelli che spingevano per ottenere la privatizzazione; poi i suoi dirigenti, quando hanno capito che non avrebbero retto dal punto di vista patrimoniale i disavanzi, hanno premuto in perfetto stile lobbystico per rientrare nell'alveo dell'obbligatorietà pubblica, pur mantenendo la gestione dell'ente autonoma. Infine, quando si è capito che il patrimonio andava comunque dissolvendosi e che si poteva finire in bancarotta, è stata presa la decisione di far assorbire l'ente dall'Inps, in modo che i futuri disavanzi si inabissassero in quello che spregiativamente i responsabili dei fondi privati e i loro sostenitori della destra chiamavano il "calderone".

Vicenda emblematica sulla quale, però, è calato un significativo silenzio.

Invece, quali distanze permangono tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi?

I problemi dei lavoratori autonomi sono diversi e per non cadere in giudizi grossolani è bene tenerli distinti.

Da un lato, infatti, c'è il residuo di una gestione pensionistica che fino agli inizi degli anni Novanta ha usato le norme pensionistiche per avere consenso e voti. L'ultimo atto di questa gestione è una norma – se ricordo bene il ministro era Cristofori – con cui si allineò il calcolo delle pensioni dei fondi dei lavoratori autonomi a quello dei dipendenti, con la differenza che le aliquote di contribuzione pagate dai primi erano la metà di quelle dei secondi. La riforma Dini, anche in questo caso, seppure con gradualità forse eccessiva, ha rimesso in linea le cose: i lavoratori autonomi pagano meno contributi ma matureranno pensioni nel regime contributivo proporzionate ai

contributi effettivamente versati. Dunque, se è stata introdotta una regola più equa, dove sono i problemi? I problemi invece esistono.

Da un lato, come detto, c'è ancora un grosso numero di pensioni che stanno maturando con le vecchie regole di calcolo, anche se l'età minima di pensionamento è stata elevata. Il peggioramento dei saldi tra contributi e prestazioni dei fondi di commercianti e artigiani è la testimonianza di un perdurante squilibrio, sul quale si potrebbe intervenire sia accelerando l'adeguamento delle aliquote contributive, sia pensando di ritoccare ulteriormente l'età della pensione, dato che in molti casi questi lavoratori dopo l'età di pensione continuano a fare la stessa attività.

Da un altro lato, però, bisogna considerare che tutte le attività di lavoro autonomo, nella prospettiva di un sistema contributivo a regime, pongono problemi di adeguatezza delle pensioni che si maturano con le attuali aliquote. Ciò è particolarmente grave per le forme di lavoro discontinuo che ricadono nell'area del lavoro autonomo o sono comunque parificate in termini di aliquota.

Qualificare il welfare

Questa pressione sul sistema pensionistico, e più in generale sui sistemi di welfare, sembra discendere da una concezione di politica economica che tende a privilegiare le politiche dell'offerta su quelle della domanda, e ad assumere come priorità la riduzione delle tasse e quindi l'ulteriore marginalizzazione dell'intervento pubblico. Cosa ne pensa?

Attualmente in Europa esiste certamente una linea dominate filomonetarista, quindi più sensibile alle politiche dell'offerta; linea che ha nella Banca Centrale Europea i suoi più forti sostenitori c che ha però molte sponde anche in Ecofin, il consiglio europeo dei ministri economico-finanziari. Tuttavia, c'è anche un elemento di compensazione che, storicamente, è stato tenuto vivo da coloro che operano nei ministeri più direttamente coinvolti nelle politiche sociali e del lavoro. Da questa dialettica, negli anni più dinamici della costruzione europea, vale a dire dal 1992 al 2000, è nata una sintesi. Essa è rintracciabile nei documenti per l'affermazione della cosiddetta Europa sociale che, dopo il Consiglio di Lisbona, ha trovato una conferma nell'approvazione della "Carta dei diritti fondamentali", la quale dovrebbe essere completamente recepita nel nuovo Statuto, al momento dell'atto costitutivo della nuova Europa.

Grosso modo, quali sono le posizioni in campo?

Da un lato c'è chi dice che se si taglia la spesa sociale si elimina una delle ragioni per le quali si è costretti a mantenere un eccessivo livello di pressione fiscale; i sostenitori di questa linea pensano che la pressione fiscale elevata, specie sui profitti, sia un vincolo che impedisce la crescita del reddito e dei sistemi economici. Questa sarebbe l'unica via per avere risorse da distribuire nella società, di cui – non è mai ben detto come – beneficerebbero anche coloro che fanno ricorso allo stato sociale, perché con la crescita si ridurrebbero anche le condizioni di bisogno. Questa linea che ha rappresentato il mainstreaming economico di questi anni piace molto alle destre più liberiste.

Ci sono però altre opzioni: da quelle di una sinistra forse un po' "vecchio stile" che rischia di proporre una visione poco realistica del funzionamento dell'economia mondiale, a quelle di una sinistra con maggiori propensioni di governo, sensibile al riformismo sociale.

L'idea di questa sinistra è che si debbano eliminare i meccanismi che disincentivano l'attivazione delle persone e che anche la spesa sociale necessiti di oculato controllo, se non altro perché in regimi di democrazia rappresentativa l'elettore, che nei rapporti con lo stato ragiona in termini di beneficio netto, considera le tasse come un prezzo che paga e considera la spesa sociale come uno dei benefici che derivano dall'azione pubblica; quindi se le inefficienze della spesa sociale si scaricano sulla pressione fiscale, ci può essere un mutamento nei consensi – già sperimentato nelle vicende politiche degli ultimi decenni – che assume le forme della rivolta fiscale.

Di ciò occorre tenere conto ma, a maggior ragione, è necessario mantenere una forte iniziativa sulla necessità di qualificare la spesa per il welfare, nobilitando il significato della ridistribuzione del reddito. Se questa idea entrasse di più nella cultura delle persone, che oggi sono attratte dall'idea che sia meglio fare da sé, secondo una ricetta eticamente sgradevole e poco fondata anche sul piano della teoria economica, aumenterebbero infatti le possibilità di qualificare lo sviluppo, con una reale attenzione ai meccanismi distributivi del sistema, in modo che non siano solo valorizzate le capacità di chi se la cava già bene, ma che sia inclusa nei guadagni della crescita la società nel suo complesso.

Cosa significa questa impostazione in termini politici?

Significa distribuire maggiormente i frutti della crescita del prodotto. La crescita di lungo periodo è aiutata e non contrastata da un sistema maggiormente inclusivo, dove non si producono forti lacerazioni sociali. In questo senso è assai discutibile se i meccanismi che producono la concentrazione della distribuzione del reddito siano funzionali ad una adeguata e stabile crescita economica.

Nell'attuale fase congiunturale difficile che stiamo vivendo, ad esempio, per una serie di ragioni – tra cui sicuramente la cattiva distribuzione del reddito – si sta determinando una situazione di bassa domanda dovuta a bassi consumi. Sul piano teorico si possono perciò fare molte obiezioni all'affermazione che non ci sia relazione tra distribuzione del reddito, domanda di beni e consumi e crescita del prodotto.

Se dovessimo fare qualche esempio concreto per il nostro paese?

Possiamo parlare della scuola o della ricerca. Il combinato disposto Moratti più Tremonti fa sì che via sia un ammontare di risorse per queste funzioni inferiore a quanto sarebbe auspicabile. Il risultato è sicuramente negativo.

Infatti, a fronte di un beneficio nel breve per la spesa pubblica, che fa ricadere maggiormente sui privati gli oneri per queste spese, senza considerare le enormi esternalità positive che esse comportano, la conseguenza è che la gente rallenta l'investimento nell'istruzione. Nel breve si fanno forse pagare meno tasse, ma nei fatti questa riduzione marginale della pressione fiscale si ripercuote sfavorevolmente non solo sulle tariffe dei servizi, ma sulla qualità della nostra società e sulle potenzialità di sviluppo a medio lungo termine.

Questa scelta è ancora più densa di rischi se si pensa, come fa la ministra dell'istruzione, che sia funzionale per la società creare una dicotomia tra percorso tecnico-professionale e percorsi culturali indirizzati alle professioni "alte", operando una divisione dei ruoli sociali in una fase molto prematura della carriera scolastica e della formazione intellettuale delle persone. Allo stesso modo, se si taglia la spesa sanitaria o se si aumenta l'onere della singola prestazione sui contribuenti, si immettono nel sistema meccanismi di prezzo per la fruizione della sanità che possono essere poco sensibili alla distribuzione del reddito. Più si va verso questa direzione e più è pensabile che vengano intercettate soglie di reddito al di sotto delle quali si è costretti ad adottare comportamenti cautelativi. In questo scenario, la medicina preventiva rischia di essere ampiamente compromessa.

Cercasi disegno razionale

Se dunque si immagina uno stato sociale commisurato ai nuovi bisogni dei cittadini e alla piena inclusione sociale, non si può ridurre il ragionamento alla "coperta corta" del welfare e alla ridistribuzione di risorse interna al sistema di protezione sociale, ma è innanzitutto l'approccio alla politica sociale ed economica che va modificato.

Siamo di fronte a fattori di rischio che evolvono. Per dirne uno importante: il problema della non autosufficienza. Soprattutto per le donne, c'è una soglia di età intorno ai 75 anni che rappresenta un momento di rottura della funzione del rischio, per cui la probabilità di aver bisogno di aiuti per svolgere le funzioni essenziali nella vita di una persona aumentano enormemente nel giro di poco tempo.

Fino a non molto tempo fa 75 anni rappresentavano una soglia elevata di sopravvivenza e solo un numero molto ridotto di persone viveva più a lungo. Oggi la soglia si è spostata molto al di sopra, circa 85 anni per le donne e quasi 80 per gli uomini. Dobbiamo perciò pensare che il rischio della non autosufficienza crescerà e non possiamo immaginare che siano solo le famiglie a prendersi totalmente in carico queste situazioni o che basti un mercato del lavoro delle badanti a risolvere i problemi. Ciò contrasta tra l'altro in modo evidente con altri obiettivi, come quelli perseguiti dalle politiche di conciliazione lavoro-famiglia, o quelli della mobilità territoriale.

Lo strumento per affrontare questi problemi, che altri paesi come la Germania hanno già introdotto, consiste nel realizzare una nuova funzione di welfare tendente a coprire i rischi della non autosufficienza, sapendo tuttavia che questa funzione ha un costo non irrilevante, che prima o poi andrebbe "segnalato" alla società.

L'altro esempio sono gli ammortizzatori sociali. Se si vuole maggiore flessibilità, nei limiti in cui essa è utile alle aziende e ai lavoratori – quindi non parlo di quelle flessibilità che servono a dare solo maggiore potere negoziale ai datori di lavoro – bisogna sapere che essa comporta una ridistribuzione del rischio di interruzione del reddito a svantaggio del lavoratore. Salvo non si pensi, come sembra fare il governo della destra, che questo sia solo un elemento di corredo, da contrattare sul "terreno della politica", la maggior incidenza di rischio a carico dei lavoratori, in un disegno riformatore razionale, andrebbe coperta, spalmando almeno una parte dell'onere sulla collettività.

Anche questa manovra, però, comporta un costo.

Purtroppo nel nostro paese vi sono molte distorsioni al riguardo, in quanto usiamo, senza alcuna coerenza di sistema, una parte delle pensioni al posto degli ammortizzatori e una quota degli ammortizzatori in sostituzione della spesa sociale, e poi risulta che siamo quasi privi di strumenti per le politiche di inclusione sociale. Si può fare un lungo elenco di situazioni dove sono in gioco scelte allocative che richiederebbero un disegno d'insieme più logico.

Il punto chiave però è che, sia per la componente "assicurativa" che per quella "sociale" di un sistema di welfare, occorre un disegno coerente e razionale di impiego delle risorse e di copertura dei rischi. Non solo un dato di valore etico, dunque, ma anche modelli di efficienza allocativa e schemi di finanziamento adeguati. Se le riforme si muovessero effettivamente in questa direzione, i conflitti categoriali, o la dicotomia tra domanda di prestazioni e pressione fiscale, cioè i dilemmi della "coperta corta", avrebbero un peso molto meno rilevante, soprattutto se si tiene conto che l'incidenza della spesa per la protezione sociale sul PIL è in Italia ancora due punti sotto la media dei Paesi dell'Unione Europea.

Non mi sembra che oggi tale prospettiva sia culturalmente e politicamente maggioritaria...

Infatti, io sono abbastanza pessimista. Questi ragionamenti fanno sempre più fatica a "passare", soprattutto dopo l'entrata in scena di politici come Berlusconi e Bossi, che sono scesi in lizza sulla scia dell'individualismo proprietario, cioè di atteggiamenti che esprimono autosufficienza e una forte allergia per le tasse e per i controlli.

Questo messaggio è culturalmente micidiale, perché conferma i cittadini nelle scelte miopi, cioè non li stimola a guardare in

avanti. E quando il centrosinistra si ritrova a dover mettere insieme la propria piattaforma elettorale è in difficoltà perché, o è in grado di fare un'operazione culturale complicatissima, cioè rilanciare l'attenzione dell'elettorato verso obiettivi rivolti non solo al presente ma soprattutto allo sviluppo futuro, o altrimenti tende a entrare in concorrenza con la destra – come è capitato alle ultime elezioni politiche – mettendo in primo piano, anche il centrosinistra, l'esigenza di una riduzione della pressione fiscale.

Ciò è comprensibile, perché dire che bisogna pagare meno tasse è un gioco propagandistico molto facile. Ma la riduzione della pressione fiscale è una cosa seria, che definisce scelte allocative importanti, dove hanno ruolo finalità strettamente economiche, potremmo dire di efficienza, ma anche questioni di equità, dettate da concetti di giustizia e di solidarietà, che sono frutto di giudizi di valore e di diverse visioni della società.

Al di là di tutto, comunque, in presenza di servizi inefficienti, di scarse infrastrutture, di strade, ferrovie e aeroporti in condizioni molto precarie, oppure del fatto che, quando ci si ammala e si va in un ospedale, ci si accorge che molte cose non funzionano, bisognerebbe che qualcuno spiegasse come è possibile dire ai cittadini che si devono pagare meno tasse.

Come rivedere il Patto di stabilità

A proposito di concorrenza con la destra, non crede che la sinistra sia troppo realista in economia? Ad esempio, tarda una iniziativa per superare una concezione iperortodossa di politica economica che oggi vede nel Patto di stabilità e nelle decisioni della Bce il suo fulcro. Eppure vi sono in campo idee come quella dell'economista francese Jean Paul Fitoussi che per rilanciare la crescita e aumentare l'occupazione propone di scorporare dal disavanzo pubblico dei paesi europei la quota destinata agli investimenti. Qual è il suo pensiero al riguardo?

Guardo positivamente al fatto che si sia riaperta la discussione su come superare i limiti oggettivi, anche teorici, del Patto di stabilità e crescita. Sui modi si può discutere; la proposta di Fitoussi, per quanto interessante, lascia aperti alcuni dubbi sulla sua efficacia come strumento congiunturale di controllo della domanda.

Bisogna infatti considerare che si può avere la macchina amministrativa più efficiente del mondo ma, quando c'è da fare investimenti pubblici, si rischia sempre di arrivare in ritardo rispetto al momento in cui ci sarebbe più necessità di spendere. È perciò necessario immaginare strumenti più rapidi. Certo una spesa per investimenti strutturali di quel tipo sarebbe importante perché metterebbe in circolo reddito e alimenterebbe la domanda, migliorando anche la qualità dell'offerta. Sarebbe cioè una sorta di manovra keynesiana più selettiva, ma c'è purtroppo il rischio che non riesca a essere in sintonia con il ciclo economico.

Le ipotesi in campo sono però anche altre. Una, ad esempio, è quella sostenuta da alcuni economisti come Onofri e, più di recente, Targetti. La proposta è quella di potenziare l'ammontare e il ruolo del bilancio europeo. Essa ha anche il pregio di rafforzare l'idea di Europa federale, con organi dell'Unione che compongono un proprio documento di programmazione economica e finanziaria, privilegiando anche in questo caso la quota destinata agli investimenti. Circa questa ipotesi, molto interessante, ci sono però alcuni nodi critici da sciogliere.

Innanzitutto, c'è il problema del tempo necessario per arrivare a una sostanziale modifica del ruolo del bilancio comunitario. Secondariamente, gli investimenti in infrastrutture, che sono per lo più effettuati dal settore pubblico, non sono in grado da soli di riattivare un sistema economico che ristagna. Bisognerebbe perciò smuovere anche gli investimenti privati, che invece, malgrado i bassi tassi di interesse, non ripartono perché gli imprenditori sono interessati in primo luogo a capire se riprende la domanda per consumi.

Perciò, volendo fare una politica fiscale espansiva in una fase congiunturale difficile come quella attuale, non basta la spesa pubblica in conto capitale, ma è necessario incentivare la spesa per consumi. Misure in questo senso tendono però, per loro natura, a essere ridistributive, non solo tra categorie sociali ma anche su base territoriale. E, come tutte le politiche ridistributive, incontrano in chiave europea un limite, che consiste nelle lunghe mediazioni che occorre fare tra paesi membri per definirne i contenuti. La direzione potrebbe essere quella giusta, ma ci vuole forse una dose di europeismo che al momento non sembra ancora esserci.

Una possibile alternativa per superare i limiti e alcuni elementi di irrazionalità del Patto di stabilità e crescita potrebbe, a mio avviso, consistere nel rinunciare al parametro del disavanzo, o almeno riportarlo a un ruolo più secondario, lasciando invece in primo piano il parametro del debito. In altri termini, con questa parziale modifica, ogni paese europeo sarebbe vincolato a tenere sotto controllo in primo luogo l'andamento tendenziale del debito, secondo criteri che andrebbero meglio precisati.

Ovviamente, un paese molto indebitato come l'Italia avrebbe comunque un vincolo assai stretto rispetto ad altri paesi dove il rapporto tra debito e PIL è enormemente più basso. Da ciò discende una condizione diversa nella determinazione degli avanzi primari, per cui più la quota del debito è alta e più un paese sarà costretto a osservare una stretta disciplina nel controllo di spesa e di entrata.

Tuttavia, nelle fasi congiunturali negative, i paesi meno indebitati che oggi con l'attuale meccanismo del Patto sono anch'essi assoggettati a un identico tetto massimo di spesa, avrebbero la possibilità di aumentare i disavanzi. Se ciò accadesse contemporaneamente per sette od otto paesi, l'impulso sulla domanda di tutta l'economia europea non sarebbe trascurabile, visto che gli scambi commerciali interni all'Europa hanno un peso considerevole sulla domanda aggregata complessiva.

NOI SCOMMETTIAMO ANCORA SULLA CONTRATTAZIONE

La riforma del mercato del lavoro appena entrata in vigore contiene luci e ombre. Per far spazio alle prime e limitare le seconde, il sindacato ha una sola arma: la contrattazione.

di BRUNO VITALI

Dal 24 ottobre è in vigore la nuova regolamentazione del mercato del lavoro (legge 30 10 febbraio 2003, attuata dal D. lgs. 276 del 10 settembre). Molto è stato detto e scritto circa gli impatti sulla gestione del lavoro. Ancora poco su come dovrà modificarsi l'azione contrattuale del sindacato.

Svilupperò due tipi di considerazioni: la prima di prospettiva, la seconda di carattere operativo a breve termine.

Nella prima propongo cinque argomenti di riflessione per l'azione sindacale: *sporcarsi le mani; dare più ruolo alle Rsu; sinergie tra categorie; statuto dei lavori; bilateralità.*

Alla seconda appartiene l'agenda delle scadenze e i principali capitoli che demandano alla contrattazione. Mi limiterò a rilevare gli aspetti emblematici, in quanto la legge 30 contiene, nei suoi 86 articoli, ben 43 rinvii alla contrattazione. Ma prima farò alcune considerazioni preliminari.

Il "timer" contrattuale. La riforma del mercato del lavoro è la più estesa e pervasiva promulgata dal dopoguerra a oggi, operata nel segno di una tendenza alla de-contrattualizzazione dei rapporti di lavoro. In precedenza le parti sociali pattuivano le regole che successivamente il legislatore recepiva o, comunque, erano frutto di una concertazione sociale.

La legge 30, invece, nata in regime di "dialogo sociale" – una sorta cioè di consultazione "a tempo" delle parti – ha le sue radici nel *Libro bianco* elaborato dal Ministero del Welfare.

I dispositivi contenuti in molti articoli della legge rimandano alla contrattazione, ma in modo temporizzato. Una volta trascorso il tempo concesso, e in mancanza di accordo tra le parti, è programmato l'intervento del governo. Il peso della contrattazione in tal modo è ulteriormente limitato.

Dal posto di lavoro al mercato del lavoro. Tuttavia, proprio per la tendenza a de-contrattualizzare, l'azione sindacale deve passare, sempre di più, dal posto di lavoro (senza naturalmente escluderlo) al mercato del lavoro. Dal "pacchetto Treu" del 1997 in poi si è infatti accentuata una riduzione delle tutele del lavoro subordinato, allargando il perimetro dell'ambiente tradizionale di lavoro.

Oggi il lavoro atipico è ormai un'articolazione del lavoro subordinato, al quale è richiesta molta più autonomia e polivalenza, tanto da avvicinarlo al lavoro indipendente. In questo scenario registriamo ancora una sostanziale impreparazione del sindacato.

Flessibilità ricca, flessibilità povera. La riforma mette l'accento sulla flessibilità "povera", negativa, basata sul costo del lavoro, sulla mera disponibilità di persone, e non tocca minimamente la flessibilità "ricca", basata sull'aumento della conoscenza e della preparazione, su quella polivalenza di qualità che deve pervadere tutti gli aspetti del lavoro. La riforma accentua dunque il processo nelle parti negative, che non condividiamo: oggi in Italia semmai c'è eccessiva flessibilità e non c'era necessità di aggiungerne nuove forme; si esaspera la concorrenza sul costo del lavoro e si tralascia tragicamente la sua qualità.

Tuttavia la riforma dispiega anche alcune opportunità che vanno gestite. Penso in particolare:

- al superamento delle co.co.co. e alla necessità di sorvegliare che i nuovi contratti a progetto non siano aggirabili nella pratica;
- al loro aumento contributivo che va nella giusta direzione di parificare i costi degli atipici;
- all'opportunità della bilateralità nella formazione come nella gestione del collocamento;
- alla "borsa del lavoro", se correttamente realizzata.

Malgrado le numerose parti negative, tuttavia le opportunità presenti nella legge ci costringono a fare delle scelte.

Cinque argomenti

1. Sporcarsi le mani. La contrattazione deve inserirsi, il più possibile, nelle parti negative, quindi nelle contraddizioni presenti tra le norme (di cui già la Confindustria rivendica interpretazioni a lei favorevoli) e infine nelle opportunità che si offrono.

Pertanto, il ritiro in una sorta di "Aventino sindacale", nel rifiuto di gestire la mate-

ria, non solo è deleterio ma si presta al gioco confindustriale. In questo senso fanno ben sperare la costante presenza al tavolo interconfederale della Cgil e anche il mutato atteggiamento della Fiom, che ha recentemente sottoscritto con il gruppo Riva l'accordo aziendale unitario contenente i contratti di inserimento.

Sfuggire al confronto farebbe il gioco di chi ha in testa un modello sociale dove tutto è immaginato instabile, alla mercé del rapporto individuale diretto, deregolamentato e desindacalizzato. Un futuro sociale nel quale sarebbe svuotata la funzione regolatoria e di coesione sociale di corpi intermedi quali il sindacato. Dunque un modello a-solidaristico e darwiniano, dove le regole le gestisce il più forte.

2. Più ruolo alle Rsu. La via che riteniamo obbligata transita per un robusto sostegno politico e formativo alla preparazione dei componenti le Rsu. Infatti le nostre debolezze (o aree di miglioramento) riguardano proprio i delegati: difficoltà a reclutarli, basse capacità o scarsa efficacia di intervento. In sostanza c'è un gap formativo e negoziale da colmare, mettendo in campo formazione specifica, attenzione rinnovata da parte di singoli quadri e strutture sindacali e la disponibilità dei delegati a imparare... sbagliando, cioè a fare pratica sul campo.

3. Sinergie tra categorie. C'è anche un gap organizzativo. Sempre più impellente diviene un approccio unitario delle categorie dell'industria, ma anche di altri settori come i servizi. Il lavoro atipico infatti è trasversale. Occorre perciò ridurre la frammentazione contrattuale, unificare le "filiere" produttive, cooperare tra categorie per stabilire condizioni minime comuni, ecc. per facilitare l'azione di tutela, rendendo più efficace il ruolo dell'Alai (l'associazione della Cisl per i lavori "atipici") e conseguire così un maggior peso contrattuale.

4. Statuto dei lavori. È uno degli anelli mancanti nella catena delle tutele. Bisogna farlo uscire dalle nebbie dei discorsi da convegni e concretizzarlo, con la negoziazione triangolare, in un codice da affiancare allo Statuto dei lavoratori, così da poter avviare un esteso lavoro di sindacalizzazione dei lavoratori atipici.

5. Bilateralità nel mercato del lavoro. Altro anello mancante nella catena contrattuale: in questi anni il sindacato ha gestito solo le uscite dal lavoro, cercando di negoziare al meglio le condizioni della cassa integrazione e della mobilità; è invece mancata la possibilità di gestire anche la fase dell'inserimento al lavoro, del re-impiego e, perché no, dei percorsi di carriera extra aziendali.

Tutto ciò è stato finora appannaggio del "libero mercato" e dei rapporti contrattuali individuali. Ora la legge offre la possibilità anche alle parti sociali di porsi all'incrocio tra domanda e offerta di lavoro e di gestirne i necessari supporti formativi, in raccordo con i fondi intercategoriali.

Pertanto riveste grande importanza, nel contratto dei metalmeccanici, il lavoro della commissione apposita con Federmeccanica e l'avvio delle commissioni territoriali di categoria.

L'agenda a breve termine

Con l'entrata in vigore il 24 ottobre 2003 della riforma del mercato del lavoro, sono scattati i contatori di rinvio alla contrattazione nelle sue varie forme. Il D. lgs. 276 prevede tavoli interconfederali, già avviati, per la cosiddetta "messa a regime" delle nuove norme. Inoltre è prevista una verifica complessiva entro il 24 aprile del 2005.

Ci sono dunque spazi da non sottovalutare per tentare di aggiustare i numerosi elementi negativi della legge. Il tavolo interconfederale, per esempio, deve assolutamente contrastare la contrattazione individuale prevista nelle nuove norme del part-time.

Entro il 24 aprile 2004 i contratti nazionali dovranno definire le casistiche e le indennità dei contratti di lavoro intermittente o a chiamata, mentre entro il 24 luglio 2004 gli stessi dovranno definire i dettagli per i contratti di inserimento. Altrimenti interverrà il governo per decreto.

Non oltre il 24 ottobre 2004 avranno efficacia le vecchie co.co.co. Dopodiché decadranno e le imprese potranno attivare solo contratti riconducibili a progetto.

Discorso diverso per le nuove forme di apprendistato (sono tre), in quanto anche le Regioni (oltre ai contratti collettivi) dovranno stabilire le attuazioni pratiche. Nel frattempo si continueranno ad applicare le norme vigenti.

Per quanto concerne i più rilevanti rinvii alla contrattazione vanno rimarcati sicuramente i seguenti capitoli.

Somministrazione di lavoratori a tempo determinato (lavoro in affitto a tempo). Qui occorre:
- negoziare i limiti quantitativi di utilizzo. Come è noto, tra i metalmeccanici l'orientamento è nello stabilire una percentuale unica di utilizzo di tutte le varie tipologie di flessibilità;
- negoziare, ove possibile e laddove si è proceduto a licenziamenti collettivi o alla cassa integrazione speciale, una moratoria maggiore nei tempi di accesso a tali contratti (che oggi la legge stabilisce in 6 mesi);
- tendere alla stabilizzazione di tali contratti dopo un uso prolungato.

Somministrazione di lavoratori a tempo indeterminato (lavoro in affitto senza termine). È necessario:
- contrastare l'allargamento delle casistiche che, attraverso la contrattazione, è possibile operare;
- negoziare adeguate indennità (in cooperazione con Alai e le altre categorie).

Part-time. Nella contrattazione va posta estrema attenzione a stabilire modalità e operatività delle clausole elastiche e i massimali della loro variabilità, ed elevare in modo consistente le compensazioni economiche nel caso di variazione, in aumento, della prestazione.

Della necessità di rendere inefficace la norma sull'individualizzazione del rapporto di lavoro si è già detto.

Per concludere, noi continuiamo a scommettere sul ruolo della contrattazione dentro le luci (poche) e le ombre (tante) della riforma del mercato del lavoro. Solo la contrattazione collettiva può rappresentare un valido correttivo alla flessibilità, sia per la necessaria azione di tutela da svolgere, sia perché è in gioco un modello sindacale che è anche pezzo portante di un modello di società fondamentalmente solidale.

DA IMMIGRATI A NUOVI CITTADINI

"Affermare che l'Italia è un paese di immigrazione in un mondo di migranti può sembrare una banalità e, invece, costituisce in gran parte una consapevolezza da acquisire. Il dibattito che si è svolto sull'immigrazione in Italia è stato secondo la Caritas e la Fondazione Migrantes in buona misura refrattario a questa grande posta in gioco, perché non sempre ha colto la dimensione strutturale del fenomeno".

Così esordisce la sintesi del XIII rapporto sull'immigrazione in Italia, che come ogni anno la Caritas di Roma e la Fondazione Migrantes hanno presentato il 28 ottobre 2003. Sulla dimensione strutturale del fenomeno la Caritas batte da tempo: non è un incidente storico, da contenere quanto è possibile, ma un fenomeno crescente e irreversibile della nostra società.

"Non può continuare a valere la scusa – è scritto nella sintesi – che siamo un paese di recente esperienza, tenuto conto che i flussi di immigrazione come fenomeno di massa, iniziati negli anni Settanta, hanno cominciato a essere palesi dai primi anni Ottanta: trent'anni di tempo per riflettere, secondo i ritmi serrati del mondo di oggi, sono tanti". Se quindi l'immigrazione è un fenomeno non emergenziale, ma strutturale, "comporta da parte dei politici, degli amministratori e degli operatori sociali una concezione più approfondita e più lungimirante, l'unica che consente di affrontare un tema già di per sé complesso".

Il Dossier si propone proprio questo obiettivo: contribuire, con la forza delle cifre, a creare conoscenza e consapevolezza, sgombrando il terreno da pregiudizi e immagini di comodo purtroppo duri a morire, e a operare sul piano sociale e politico in modo adeguato.

Vediamo allora un po' di dati e di valutazioni, limitandoci ad alcuni flash; per saperne di più, invitiamo a consultare le fonti originali, utilizzando le indicazioni concrete che diamo qui a fianco.

Il XIII rapporto della Caritas sull'immigrazione insiste sulla consapevolezza del carattere strutturale del fenomeno e sulla priorità delle politiche di integrazione. Riassumiamo alcune parti della sintesi distribuita in occasione della presentazione.

Le dimensioni del fenomeno

Nel mondo i migranti sono 175 milioni, il 2,9% della popolazione mondiale. "È un mondo di esodo in gran parte forzato. (...) Per lo più si sfugge da condizioni di vita divenute insostenibili". Dunque la povertà, causa prima delle migrazioni. Come afferma il presidente della banca mondiale James Wolfensohn, "una mucca europea è più ricca di un uomo su due del Sud del mondo, grazie ai sussidi di cinque dollari al giorno per capo che l'Unione europea concede agli allevatori, mentre la metà della popolazione mondiale sopravvive con meno di due dollari al giorno".

In Europa la popolazione straniera legalmente soggiornante è attestata attorno ai 20 milioni di individui, il 5,2% della popolazione complessiva.

Molto consistente è la presenza di immigrati dell'Europa dell'Est (3,4 milioni alla fine del 2001), in buona parte proveniente dai Balcani. "Si stima che questa presenza aumenterà dopo l'adesione (maggio 2004) all'Unione di Polonia, Ungheria, Repubblica Ceca, Slovacchia, Slovenia, Estonia, Lituania e Lettonia, per poi gradatamente decrescere per effetto della convergenza socioeconomica, dell'armonizzazione del mercato del lavoro e del miglioramento degli standard di vita e della delocalizzazione degli investimenti".

In Italia i permessi di soggiorno in vigore alla fine del 2002, secondo il Ministero dell'Interno, sono oltre 1.500.000. Con le oltre 700.000 richieste di permesso presentate fino a novembre 2002, stimando in 600.000 quelle che saranno accolte e tenendo conto di altri fattori (minori non registrati, nuove nascite, regolarizzazioni registrate in ritardo, eccetera), si può stimare l'attuale presenza di immigrati regolari in circa 2 e mezzo di persone, il 4,2% della popolazione, con punte del 7% nel Lazio e del 6% in Lombardia, Umbria ed Emilia Romagna. Nel corso del 2002 l'incremento delle presenze regolari è stato del 10,8%.

La nazionalità più numerosa è ancora la marocchina (172.834), di poco superiore a

saperne di più

La versione integrale della sintesi e gli interventi alla presentazione si trovano nel sito: *www.caritasroma.it/immigrazione.*
Per richiedere il Dossier, contattare il Coordinamento Dossier Statistico Immigrazione, Caritas di Roma, piazza San Giovanni in Laterano 6, 00184 Roma;
tel. 06-69886158, fax 06-69886375
e-mail: *dossierimmigrazione@caritasroma.it.*

quella albanese (149.164). Seguono il gruppo rumeno (95.834), quello dei filippini (65.257) e dei cinesi (62.314). Anche in Italia la presenza dall'Est europeo è consistente, superando il mezzo milione di persone.

"Se si tiene conto che anche le successive nazioni, sia pure con numeri ridotti, hanno una buona consistenza, si coglie il significato del cosiddetto 'policentrismo' dell'immigrazione italiana, della complessità dei problemi da gestire, ma anche della ricchezza a disposizione per un adeguato progetto di convivenza".

I motivi: primo, il lavoro. La ragione prevalente dei permessi di soggiorno resta quella del lavoro (834.478 permessi, pari al 55,2%). 682.747 persone risultano in attività di lavoro subordinato (45,1%), 108.615 autorizzate a un lavoro autonomo (7,2%). I disoccupati sono 43.116 (5,2%), con un tasso di disoccupazione inferiore a quello medio italiano.

La seconda tipologia è costituita dai soggiornanti per motivi familiari (479.330 = 31,7%). Questo dato notevole, sottolinea il rapporto, segnala l'entità della tendenza a stabilizzarsi nel nostro paese.

Molto bassa è la quota dei soggiornanti per motivi di asilo politico (1,1%). Delle 17,162 richieste esaminate nel 2002, solo 8.210 risultano accolte, 1.400 in meno rispetto al 2001.

La pressione irregolare. I provvedimenti di allontanamento dall'Italia sono stati 149.783. Secondo il Dossier, tenendo conto di vari fattori, non si può dire che in seguito alla Bossi-Fini la situazione sia di molto cambiata. In ogni caso, "un punto resta fermo anche dopo la legge 189/2002: la normativa repressiva non appare in grado di contrastare da sola la pressione migratoria".

"Occorre inoltre considerare anche le persone recuperate attraverso la regolarizzazione, che altrimenti sarebbero state passibili di espulsione: prima della 'Bossi-Fini' erano più alte le quote di ingresso per lavoro e veniva praticato il sistema della venuta sotto sponsorizzazione, e ciò attenuava l'alimentazione della sacca di irregolarità". Come è noto, la sponsorizzazione è stata eliminata dalla "Bossi-Fini".

L'inserimento

"Gli immigrati sono parte della società italiana. Integrarsi vuol dire uscire dall'anonimato, rendersi visibili nella propria identità culturale e contribuire attivamente alla vita della società, anche con la partecipazione al voto amministrativo come avviene da tempo in altri paesi e come richiede il naturale sviluppo di una immigrazione a carattere stabile".

Ma il cammino dell'integrazione non è facile. Mentre si espandono le associazioni straniere in Italia (893 censite nel 200), "è scarsa la fiducia che gli immigrati hanno nei confronti delle istituzioni pubbliche e del loro operato, come notevoli sono le difficoltà linguistiche e quelle riguardanti il reperimento di un alloggio e di un lavoro regolare".

Il rapporto con gli italiani "non è disastroso, ma potrebbe andare meglio": buono per il 35% e sufficiente per il 28%, ma nei confronti dei pubblici impiegati l'insoddisfazione sale al 40%.

Comunque il 51% degli immigrati dichiara di volere restare indefinitivamente in Italia, "a riprova che il progetto migratorio di gran parte degli stranieri nel nostro paese è finalizzato allo stanziamento definitivo e che l'integrazione è inevitabile, pena lo scontro inutile quanto dannoso".

Continua a essere notevole, anche se in calo, la quota degli italiani che considera gli immigrati un pericolo per la propria cultura e identità (23,9%), una minaccia per l'occupazione (29,2%) o per l'ordine pubblico e la sicurezza (39,7%). "È in questo panorama che si è da ultimo intensificato il dibattito sul diritto al voto amministrativo".

A scuola. La percentuale degli studenti stranieri sul totale della popolazione scolastica è ancora relativamente bassa (2,3%, pari a 191.767 unità), ma l'incremento annuo è sempre più consistente (+23,3% dall'anno scolastico 2000-2001); durante gli ultimi cinque anni gli alunni stranieri sono più che triplicati; in venti anni il loro numero è aumentato quasi 30 volte (erano appena 6.104 nel 193-84). Il 42% frequenta la scuola elementare, il 23% la media inferiore, il 13,2% la media superiore.

Nella scuola italiana sono rappresentate ben 186 nazionalità, il che riflette l'elevato policentrismo etnico dell'immigrazione in Italia. Ciò impone "la necessità di attivare iniziative che promuovano la conoscenza e l'incontro delle culture 'altre', adattandole alle specificità regionali e anche a quelle dei singoli istituti e degli ambienti in cui operano".

Molte fedi a confronto. "Una fede da vivere per e non contro gli altri" enuncia a mo' di slogan il dossier. Il decennale monitoraggio esercitato fin dal 1990 dalla Caritas sull'appartenenza religiosa degli immigrati dimostra "che la differenza, anche in questo settore, può essere vissuta come un elemento che rafforza la propria identità senza contrapporla a quella degli altri. Questo è purtroppo il grande tema, ancora in gran parte insoluto, che si sta vivendo in Italioa e in gran parte del mondo".

Degli oltre 1.500 mila immigrati "regolari", il 45,7% sono cristiani (quasi la metà cattolici, un terzo ortodossi, un ottavo protestanti), 36,6% musulmani (in testa i marocchini, seguiti dagli albanesi). Seguono con percentuali molto inferiori ebrei, induisti, buddisti.

Pregiudizi e false immagini

Come sempre, il Dossier si preoccupa di smantellare, dati alla mano, pregiudizi e luoghi comuni che danno una falsa immagine degli immigrati.

Salute. Sul problema della salute: è dura da morire l'idea che gli immigrati siano una specie di untori che diffondono le malattie più strane. Persino tra gli operatori sanitari: un'indagine condotta su un campione di medici e infermieri ha rivelato che il 35% di essi è convinto che le malattie più frequenti tra gli immigrati siano l'Aids, la tubercolosi la malaria. I dati raccolti in base ai ricoveri mostrano invece che le patologie di gran lunga prevalenti sono malattie alle vie respiratorie, dermatologiche, gastroenterinali, evidentemente legate "alle scadenti condizioni di vita presenti soprattutto nelle prime fasi del percorso migratorio".

Criminalità. Un altro punto dolente è la criminalità, rilevata dal Dossier sulla base dei detenuti in carcere e delle denunce. È vero che la percentuale degli immigrati carcerati è alta (il 30% della popolazione carceraria), con prevalenza di reati legati allo spaccio di droga e contro il patrimonio. Ma alcune categorie di reati sono comunque in diminuzione (meno 10% in materia di droga, meno 30% in materia di prostituzione). In ogni caso "la criminalità degli immigrati trova spesso le sue radici in fenomeni di emarginazione, in cui essi sono costretti a vivere". Per contro, i dati raccolti per determinati gruppi meglio inseriti sembrano provare "che un buon inserimento nel mercato del lavoro e una notevole attitudine alla ricezione delle dinamiche della società in cui vivano riducano sensibilmente il rischio di coinvolgimento in attività delittuose".

Informazione e sensazionalismo. Un interessante paragrafo è dedicato al comportamento dei media verso l'immigrazione. Secondo la Caritas, i media italiana sono ancora legati in gran parte "al sensazionalismo, allo spettacolo e al dramma". Da un'indagine sui contenuti delle grandi testate di 1.205 articoli nel 2002, risulta che i temi più trattati sono quasi sempre a valenza negativa (legge Bossi-Fini/sanatoria 28,4%; clandestini/sbarchi 23,2%, lavoro 10,5%; intolleranza 7,9%; criminalità 5,1%; prostituzione 3,7%). "È anche negativa la terminologia con la quale si parla dell'immigrazione: clandestini, sbarchi, criminalità, prostituzione sono argomenti che alimentano nell'immaginario collettivo la creazione di stereotipi negativi agendo sul delicato binomio sicurezza/insicurezza".

Il Dossier rileva tuttavia che non mancano servizi seri che documentano correttamente il fenomeno e ne sottolineano le virtualità positive.

Lavoro e tutele

Gli occupati. Nel 2002, nell'incremento di occupazione registrato (212.000 nuovi posti) è cresciuta l'incidenza dei lavoratori stranieri. Secondo le previsioni di Unioncamere il fabbisogno di manodopera straniera aggiuntiva è salito da 149.468 nel 2001 a 163.794 nel 2002. "Gli immigrati vengono ritenuti necessari in sempre nuovi settori e non più solo nelle cosiddette 'nicchie etniche' (lavoro domestico): ad essi cominciano a dischiudersi anche i livelli alti della gerarchia professionale".

La legge Bossi-Fini, secondo il Dossier, non ha inciso sull'area del sommerso. Tra l'altro, "la soppressione della venuta sotto sponsorizzazione per la ricerca di posti di lavoro esercitava un forte incentivo alla legalità della procedure sia tra gli italiani che tra gli immigrati", per cui andrebbe reintrodotta, sia in pure in forma diversa dal passato.

Nel 2002 su un totale di 5.762.749 nuove assunzioni, 659.847 sono di immigrati (11,5%).

Le assunzioni per settori sono così distribuite: agricoltura 13,8%; industria 26,4%, servizi 39,2%, non determinato 20,6%.

Il Dossier rileva inoltre un forte aumento dell'imprenditorialità tra gli immigrati.

La tutela. Il Dossier sostiene che il lavoro degli stranieri andrebbe meglio tutelato, considerando anche il vantaggio che il loro impiego regolare porta al nostro sistema. Calcolando che "ogni lavoratore straniero, secondo stime, paga in media 2.800 Euro l'anno a titolo di contributi previdenziali", una cifra del genere, pagata da un milione di lavoratori, "assicura un gettito di notevole portata".

Eppure le tutele per gli immigrati si allentano, soprattutto in tema di salute e sicurezza: nel 2001 gli immigrati, che erano il 3,4% della forza lavoro, subivano il 9,1% di tutti gli infortuni verificatisi in Italia. Solo 1 immigrato su 10 viene indennizzato per infortunio, mentre è preoccupante il numero dei casi di mortalità (1 ogni 500 infortuni denunciati).

Iscrizione al sindacato. Gli immigrati che si iscrivono ai sindacati sono circa 267.000 (stima del Dossier). Dati più precisi sono forniti solo dalla Cisl, dove a fine 2002 gli immigrati iscritti sono 123.105, con una significativa presenza negli organismi. Sono iscritti all'Anolf-Cisl (Associazione nazionale oltre frontiere) 55,913 (+ 13,2% rispetto all'anno prima).

Cittadinanza

Il Dossier stigmatizza il carattere restrittivo della normativa italiana che "a fronte di una immigrazione che si rivela sempre più stabile, ha bisogno di essere ripensata con urgenza e con notevoli modifiche, così come è avvenuto in molti paesi europei". Per questo l'aumento delle richieste di cittadinanza negli ultimi due anni è rallentato.

A proposito delle recenti proposte di Fini sul voto agli immigrati, vale la pena citare dall'intervento di monsignor Vittorio Nozza, direttore della Caritas italiana, durante la presentazione del Dossier. Non ci interessano – ha detto - i motivi politici contingenti di una simile presa di posizione, "ci interessa invece il contenuto della proposta. (...) È insomma auspicabile che al riguardo una positiva ricerca di convergenze, che appare del resto necessaria trattandosi di una riforma costituzionale che non gode, in partenza, di una maggioranza costituita". Soprattutto, bisogna sapere che una prospettiva del genere chiama in causa il problema dell'integrazione, e delle difficoltà che essa incontra". (...)

"Oggi in Italia esistono almeno 750.000 immigrati presenti da più di 6 anni e solo 150.000 hanno avuto la carta di soggiorno, mentre migliaia di immigrati vivono la lunga attesa burocratica per avere accesso a uno strumento di cui hanno diritto. Inoltre, 350.000 persone immigrate sono presenti sul territorio nazionale da almeno 10 anni e di queste solo 100.000 – di cui il 90% in seguito a matrimonio con italiani – hanno ottenuto la cittadinanza. L'idea del voto agli immigrati può essere tradotta in vario modo". Ma non ci si può accostare a questa idea "o comunque a un coinvolgimento degli immigrati nella vita delle comunità, se prima non si è presa confidenza con il concetto di integrazione delle persone nella società in cui si innestano".

Da questo punto di vista – prosegue Nozza – la Caritas ha sempre denunciato la "carenza di sensibilità" che traspare dal "carattere restrittivo dell'ultima legge votata in materia dal Parlamento (la 'Bossi-Fini', ndr) (...) Non eravamo e non siamo contrari a politiche che includano forme efficaci di controllo alle frontiere sia su scala nazionale che comunitaria. Non accettiamo invece una visione delle migrazioni che riduca tutto a questione di ordine pubblico e l'abbiamo contrastata sia sotto il governo attuale che i precedenti". E ancora: non potevamo tacere "in presenza di affermazioni e scelte che rivelavano tracce evidenti di una cultura chiusa ed esclusivista, come quella che subisce l'immigrazione come una infezione inevitabile dalla quale liberarsi al più presto. Non era tanto il legame tra contratto di lavoro e permesso di soggiorno a creare apprensione, quanto le pulsioni a rendere tale rapporto il più precario e il più breve possibile". Considerando questi precedenti, l'apprezzamento per una scelta – quella del voto – non avrebbe significato se non presupponesse uno scenario di immigrazione non più basato sulla precarietà ma sulla (relativa) stabilità e quindi sull'integrazione delle persone, delle persone, dei gruppi nelle società di arrivo".

Per non rimanere nel vago, occorre "provvedere da subito a garantire agli immigrati, prima ancora del voto, le condizioni di agibilità civile indispensabili indispensabili per una vita dignitosa, e quindi: la copertura sanitaria; la praticabilità dell'istruzione; la tutela delle famiglie; l'accesso all'abitazione; il sostegno sociale nel nei casi di estremo bisogno. In una parola, tutto quello che rende sostanziale una cittadinanza che mediante il voto è riconosciuta in modo significativo ma soltanto formale".

Investire sulla legalità

Tornando alla sintesi del Dossier, essa conclude affermando che è sbagliata una politica basata sulla restrizione delle vie legali di fronte alla crescente pressione migratoria. "Le politiche migratorie eccessivamente restrittive sono essere causa di flussi illegali, come viene riconosciuto dagli esperti delle organizzazioni internazionali" secondo i quali "soltamente i flussi dei lavoratori migranti poco qualificati sono organizzati da trafficanti, perché questi lavoratori non trovano in altro modo una possibilità una possibilità di essere ammessi a lavorare".

Occorre perciò "investire maggiormente sulle vie della legalità e interrogarsi sul 'che fare' una volta che essi sono arrivati. Bisogna avere un progetto di convivenza: è funzionale a questa esigenza la discussione sugli spazi di partecipazione al voto amministrativo, finora ostacolato, oltre che dalla revisione della normativa sulla cittadinanza, anche da paure aprioristiche".

A loro volta gli immigrati, nello scenario attuale di insediamento stabile, sono chiamati "a inserirsi in maniera non superficiale nella società della quale saranno i nuovi cittadini". "Il doveroso rispetto per le culture di origine deve essere congiunto con un rispetto della cultura del paese che accoglie e delle sue regole fondamentali quali: l'inviolabilità dei diritti umani individuali; l'uguaglianza di fronte alla legge; la separazione fra religione e politica (laicità dello stato); la democrazia come metodo di convivenza in un clima di pluralismo culturale di tolleranza".

UN SEMINARIO DELLA FIM CISL DEL CENTRO-SUD

Privatizziamo anche le regole?

Democrazia sindacale: se e come è applicabile nel privato il sistema pubblico di misurazione della rappresentanza

Pubblichiamo in queste pagine gli interventi al seminario, svoltosi a Roma l'8 ottobre 2003, promosso dalla Fim Cisl del Centro-Sud (Lazio, Umbria, Abruzzo) in margine alla propria assemblea organizzativa, come contributo a una discussione non inquinata dalla polemica né condizionata dalle urgenze del quotidiano, su un problema che resta attuale e non merita di essere trascinato strumentalmente sulle piazze.

La discussione è stata aperta da un'ampia relazione di Pasquale Passalacqua, *docente di Diritto sindacale all'Università di Cassino.*

Hanno partecipato alla discussione:
Luigi Mariucci, *ordinario di Diritto del Lavoro all'Università Ca' Foscari di Venezia*
Michele Figurati, *componente della Commissione di garanzia sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*
Luigi Canali, *segretario generale Fps Cisl di Roma e del Lazio*
Tiziano Treu, *Ordinario di Diritto del lavoro all'Università Cattolica di Milano e responsabile per le politiche del lavoro della Margherita*
Cesare Damiano, *responsabile per il lavoro nella segreteria nazionale dei Democratici di sinistra*
Giorgio Caprioli, *segretario generale Fim Cisl nazionale*

Presentazione di Salvatore Biondo, *coordinatore della Fim Cisl Centro-Sud, che ha introdotto e coordinato la discussione*

I testi di Biondo e Passalacqua sono stati forniti in forma già definitiva; gli altri interventi, trascritti da registrazione, sono stati tutti rivisti e corretti dagli autori.

Alla fine una sezione "Documentazione" riporta ampi stralci da documenti cui si fa riferimento in queste pagine.

INTRODUZIONE

di SALVATORE BIONDO

Intanto, cominciamo a discutere

Già nel febbraio 1993 la Fim Cisl aveva promosso a Milano un seminario sul tema "Rappresentanza e rappresentatività: il diritto vigente, il diritto possibile", da cui uscì il volumetto "Le regole del rappresentare" (Edizioni Lavoro, 1993). A dieci anni torniamo sul tema, perché conserva, anzi acquista nuova attualità nell'agenda sindacale e di quanti si occupano di relazioni industriali, sul piano sia dell'azione contrattuale che della riflessione sociale ed economica.

Regole per competere e tutelare meglio

Il tema è tutt'altro che estraneo ai problemi che toccano la capacità competitiva della singola impresa come dell'intero sistema produttivo. Solo i nostalgici o i resistenti possono ancora sostenere la non necessità di un sistema di regole nelle relazioni industriali: gli uni per l'allergia a qualsiasi vincolo che ponga limiti all'iniziativa unilaterale dell'imprenditore; gli altri perché convinti che le distorsioni del modello sociale e produttivo possano essere corrette, o ribaltate, solo ricorrendo ai rapporti di forza, salvo poi invocare la necessità di regole vincolistiche solo per l'altra parte.

Sono vecchie culture da sconfiggere, se vogliamo che il nostro Paese possa reggere con successo alla sfida del mercato globale, senza ripiegare su anacronistiche battaglie protezionistiche (come è stato proposto anche all'interno dell'attuale governo) e, dall'altro lato, senza proporre ai lavoratori una tutela tutta giocata in chiave difensiva, di resistenza al cambiamento: sono politiche forse possibili, ma di cortissimo respiro.

Per competere bisogna cambiare terreno di gioco, alzando il livello di sapere, conoscenza, tecnologia, soddisfazione del cliente, compatibilità sociale e ambientale, partecipazione dei dipendenti. Ed è in questa prospettiva ampia della competitività che si inseriscono le nostre proposte partecipative e la ricerca di nuove regole nel sistema di relazioni industriali.

Non mi sembra esistano alternative credibili a questo percorso, salvo l'illusione di poter reggere una competizione stracciona puntando solo su rapporti di lavoro sempre più precarizzati, sulla riduzione continua del costo del lavoro, su prodotti con contenuti bassissimi di innovazione.

Discutere fuori dell'emergenza

Se questo è il contesto, tocca ammettere che negli ultimi anni, dopo gli accordi prima tra i metalmeccanici e poi interconfederale sulle Rsu, che datano ormai da oltre un decennio, il sindacalismo confederale, per non dire di quello autonomo, non ha dato gran prova di capacità di innovare regole pensate per un'altra stagione sindacale e con altri obiettivi, allora condivisi con il sistema delle imprese.

In questo deserto c'è stata un'importante eccezione: il sistema di misurazione della rappresentanza nel settore pubblico allargato con le conseguenti modalità di validazione degli accordi sindacali ai vari livelli.

Negli ultimi tempi la dialettica tra i sindacati, specie nel settore metalmeccanico, è andata ben oltre la controversia fisiologica in un sistema pluralistico, arrivando a sfociare in forme di intolleranza inaccettabili, con ingiurie gratuite e persino minacce personali verso i nostri militanti, che in alcuni casi, per fortuna pochi, sono trascese in aggressioni fisiche. Tutto ciò, ovviamente, non ha fatto fare nessun passo in avanti al sistema di regole, nonostante siamo tutti convinti che così non si va da nessuna parte.

Per questo la Fim Cisl Centro Sud ha deciso di caratterizzare la sua assemblea organizzativa con un seminario sulla democrazia e la rappresentanza.

Siamo convinti che, se si vuole che le regole siano applicate, devono necessariamente essere predeterminate, conosciute e condivise. Ciò richiede una discussione che coinvolga tutte le opinioni in campo e consideri tutti i modelli possibili, sapendo che ciascuno è portatore di posizioni in qualche loro parte imprescindibili.

Si dirà che si tratta di un confronto così difficile che qualcuno, magari poco addentro alle "cose sindacali", può giudicare ai limiti dell'impossibile. Sì è difficile, ma non impossibile, anche perché al di là delle diversità che ci dividono, è comune a tutti la consapevolezza che il sistema non regge più e che, se non si interviene presto, tutti gli attori delle relazioni sindacali ne usciranno fortemente delegittimati e, nel brevemedio periodo, anche ridimensionati sia politicamente che sul piano associativo.

Questo seminario non ha la pretesa di trovare soluzioni né di dettare la linea, ma nutre l'ambizione di offrire un contributo a una discussione condotta fuori dall'emergenza delle scelte immediate e dalla strumentalità che ne deriva, in modo da riuscire più facilmente a individuare una nuova pista comune.

Siamo convinti che sulle regole **non si può avere un atteggiamento tattico:** faccio questo, propongo quest'altro perché penso che oggi mi convenga, tanto domani... è un altro giorno. Le regole, per funzionare, devono in qualche modo astrarsi dalle convenienze momentanee, naturalmente non ignorando le esigenze fondamentali dei soggetti che devono poi applicarle: senza questa accortezza si costruirebbero regole forse teoricamente ed esteticamente perfette, ma del tutto inapplicabili.

Principi irrinunciabili e ipotesi da considerare

Se questa metodologia è condivisa, allora possiamo cercare di fare un passo avanti "di merito", come si dice. Ciascuno dichiari ciò a cui non può rinunciare, ciò che ritiene strettamente connaturato alla sua concezione sindacale.

Noi non possiamo rinunciare a **due principi fondativi della Cisl: il principio associativo e il metodo contrattuale.** In ciò non solo dobbiamo valorizzare quanto può esaltare questi principi, ma anche ritenere meritevole di discussione tutto quanto non contrasta con essi e non li mortifica. In altre parole, possiamo ragionare di forme di democrazia delegata in cui vengano riconosciuti alcuni diritti in capo all'organizzazione sindacale e ai suoi iscritti, così come possiamo discutere di misure legislative che, come nella migliore tradizione della legislazione lavoristica italiana, siano successive e di sostegno alla contrattazione tra le parti.

Del resto l'opportunità di una legge è data dall'esigenza di avere certezza di comportamenti da parte degli attori della relazioni sindacali. Questa peraltro mi sembra una condizione imprescindibile se vogliamo creare condizioni ragionevoli per l'allargamento della contrattazione di secondo livello.

Un significativo esempio di quanto detto sopra è sicuramente rappresentato dall'insieme di regole di rappresentanza e di democrazia vigenti nel settore pubblico, come sono state codificate nel **Decreto legislativo n.165 del 2001.**

Questo modello ha due grandi vantaggi; il primo, di essere condiviso da tutti gli attori del sistema di relazioni sindacali del comparto pubblico, molti dei quali sono gli stessi del settore privato; il secondo, di essere un modello già sperimentato e non un'ipotesi teorica, che ha dimostrato di funzionare con soddisfazione di tutti gli interessati.

È poi interessante notare che il sistema funziona anche in una parte di settore privato(cliniche private) il cui contratto, firmato con la relativa associazione di categoria affiliata a Confindustria, assume i contenuti del D. lgs165/2001.

Infine, va rilevato che esso rappresenta una felice sintesi dei due principi irrinunciabili della Cisl, sopra enunciati, con quelli che sembrano essere altrettanto irrinunciabili della Cgil, e cioè il criterio di maggioranza e quello legislativo.

Il sistema infatti prevede che, per sottoscrivere i contratti, è necessario il consenso di coloro che singolarmente o raggruppati tra di loro rappresentano almeno il 50% + 1 del comparto interessato al contratto; tale rappresentanza viene misurata sulla base di un quoziente costruito da un mix tra numero degli iscritti e numero dei voti ricevuti in occasione delle elezioni delle Rsu. Detto sistema, inoltre, è stato prima contrattato tra le parti e successivamente tradotto in disposizione legislativa.

Diversità tra pubblico e privato

Non possiamo tuttavia disconoscere che l'applicabilità di quel sistema all'insieme del settore privato risulta complicato, poiché le diversità strutturali tra i due settori sono molteplici.

Se i meccanismi e criteri di rappresentanza e rappresentatività delle organizzazioni dei lavoratori sono abbastanza simili nei due settori, caratterizzati dall'adesione volontaria del singolo lavoratore all'associazione sindacale, **diversa è la natura della rappresentanza dei datori di lavoro.**

Il settore pubblico, dominato da una "mission" collettiva, non rivolta al profitto ma al buon funzionamento della macchina pubblica, debolmente interessato da problematiche di competizione, ha una rappresentanza obbligatoria e gerarchicamente sovraordinata, unificata nell'Aran, Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (una qualsiasi amministrazione pubblica non può decidere di dissociarsi dall'Aran ed è tenuta ad applicare le direttive da questa emanate).

La rappresentanza delle associazioni del settore privato è invece libera e volontaria e, pertanto, la loro rappresentatività è soggetta a meccanismi di consenso che di volta in volta può essere dato o tolto. Ciò significa che le norme, gli accordi, per essere applicati devono essere condivisi e in qualche modo convenienti. Questa differenza genera comportamenti diversi nelle relazioni sindacali, non essendoci obbligo per le imprese di sottoscrivere gli accordi.

Vi è inoltre il grandissimo problema della **frammentazione delle imprese**, quindi della rappresentanza. Il settore privato è fatto da migliaia di piccole e piccolissime imprese, che decidono autonomamente il loro livello di partecipazione a un determinato sistema di regole nelle relazioni industriali; va poi detto che le relazioni sindacali non stanno certo in cima ai pensieri dell'imprenditore, che quanto più è piccolo tanto più tende a considerarle un ostacolo al raggiungimento degli obiettivi dell'azienda.

Se dunque la trasposizione del sistema pubblico nel privato risulta alquanto problematica., si può tuttavia discuterne e tentare di trovare soluzioni condivise tra le organizzazioni sindacali e tra queste e le controparti datoriali. La Fim Centro-Sud ritiene che ora sia il tempo giusto per affrontare la discussione e si impegna perché questa sia assunta da tutta l'organizzazione.

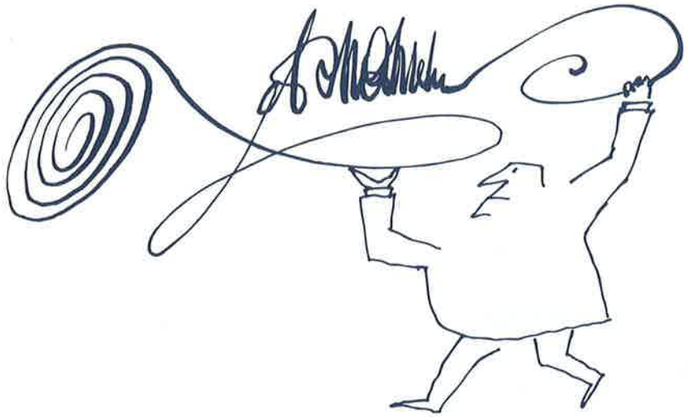
Ma mentre discutiamo, non possiamo permetterci che venga definitivamente messo in crisi quel poco che ancora rimane delle regole esistenti. Oggi sono ancora vigenti un accordo interconfederale, delle norme contrattuali e un patto di solidarietà unitario tra Fim, Fiom e Uilm per le elezioni delle Rsu.

Proprio per non buttare alle ortiche questa parte residua del patrimonio unitario dei metalmeccanici, **la Fim ha avanzato una proposta di parziale modifica delle regole vigenti.** Essa prevede di rendere eleggibili tutti i componenti della Rsu superando il terzo dei componenti riservato alla nomina delle organizzazioni, ma contemporaneamente vincola l'eletto in una determinata lista a doversi dimettere dalla carica di componente Rsu nel caso in cui decidesse di abbandonare l'organizzazione che lo ha candidato. È un modo per spostare il ruolo dell'associazione da una funzione di nomina diretta di alcuni componenti la Rsu a uno di garanzia di rappresentanza nei confronti dei lavoratori elettori. Si introdurrebbe così, qualora la proposta venisse accettata, un elemento che va nella giusta direzione per la riforma delle regole di democrazia e rappresentanza.

Il sentiero è stretto e accidentato, pieno di trabocchetti, ma non ci sono scorciatoie per arrivare anche nel nostro Paese a un sistema compiuto di democrazia sindacale e di relazioni industriali partecipative.

di PASQUALE PASSALACQUA

Se e come è applicabile nel privato il sistema pubblico di misurazione della rappresentanza



1. Premessa

Il mondo del lavoro continua ad essere attraversato da frequenti sussulti o meglio sobbalzi dovuti alle proposte di nuovi interventi regolativi da parte del legislatore.

Appena concluso il fin troppo acceso dibattito sulla legge Biagi (d. lgs. n. 276 del 2003), nei cui confronti ora si svilupperanno analisi presumibilmente non "tenere" e interpretazioni di certo non facili da parte degli operatori del diritto, si riaccende lo scontro sul tema altrettanto se non più caldo della riforma pensionistica.

In questo quadro la possibilità di una serena discussione sui temi del lavoro sembra pregiudicata da interferenze di vario tipo, sicché si può di certo apprezzare l'idea della Fim-Cisl di organizzare una giornata come questa su un tema centrale, le regole della democrazia sindacale, ma che, forse per fortuna, si trova "fuori dall'emergenza e dalla strumentalità", come Salvatore Biondo ha voluto segnalare nell'invito a questo incontro.

Ciò pare consentire si può dire oramai il lusso di non dover "lavorare nelle sabbie mobili della cronaca" (prendo in prestito l'espressione da Mariucci 1996, 19[1]).

Ringrazio pertanto innanzi tutto la Fim-Cisl del Centro-Sud per l'occasione offertami di introdurre una discussione così interessante che, per usare parole che sembrano di convenienza, ma in questo caso possono non esserlo, tocca davvero il cuore del diritto del lavoro, nell'ambito di un dibattito, che prosegue con diverse intensità, ma ininterrotto, come noto, da oltre mezzo secolo e a cui la Fim-Cisl si è mostrata sempre sensibile (v. ad es. Biondo, Cella, De Luca, Italia, Mormile, Napoli, Pandolfo, Romagnoli, 1993).

In realtà a questo punto non vorrei aggiungere più nulla, giacché a far tremare le mie vene e i mie polsi non contribuisce soltanto la complessità della tematica che, com'è ovvio, mi sovrasta, ma anche la presenza di così autorevoli partecipanti al dibattito. Tenterò tuttavia di presentare con una qualche lievità il tema, limitandomi ad aprire il corpo del paziente, forse senza anestesia, per lasciare ad altri il compito di operare più in profondità.

[1] Per questa come per le successive citazioni abbreviate si veda nel box "Saperne di più" la citazione per esteso dei riferimenti bibliografici.

2. La permanente attualità e la riemergente sismicità del tema della rappresentanza sindacale

Certamente, in questa difficile e, a dir poco, turbolenta fase della vita sindacale, riproporre un mai sopito discorso sulle regole sottende e al tempo stesso palesa la volontà di riaprire il dialogo innanzi tutto nei confronti delle altre centrali sindacali, oltre a porre le basi progettuali da spendere sul piano politico legislativo.

La riemersione del problema si deve anche di recente proprio alle riproposte (e storiche) istanze astensioniste, contenute nel *Libro Bianco* del 2001, in cui, come è noto, "il Governo dichiara la propria intenzione di non voler assumere iniziative legislative in materia di rappresentatività degli attori negoziali, nel pieno rispetto della tradizionale autoregolamentazione delle parti sociali italiane" (*Libro Bianco*, 81), che tante critiche hanno suscitato.

Tale prospettiva ha mostrato invero i suoi limiti proprio in relazione ai turbolenti sviluppi delle relazioni industriali nell'ultimo periodo che ha raggiunto il culmine, come qui a tutti noto, con la firma del 7 maggio scorso del contratto dei metalmeccanici di Fim-Cisl e di Uilm-Uil, senza l'adesione della Fiom-Cigl.

L'evento eclatante, peraltro oramai non isolato, della firma non unitaria ha stimolato nuove richieste di intervento del legislatore. Per inciso, non si può non osservare che qualsivoglia progetto regolativo da un lato non possa esser letto come panacea di ogni male, dall'altro seppur invocato con forza in quell'occasione proprio dalla Cigl, non potrebbe in ogni caso tendere ad attribuire a questo sindacato, come a qualunque altra sigla il potere di tenere in ostaggio il contratto, a meno di non possedere una maggioranza assoluta della rappresentanza, che sembra un traguardo al momento difficilmente raggiungibile per qualsivoglia sigla sindacale.

Nello stigmatizzare la perdurante assenza di regole, il dissenso della Cigl in quella occasione ha posto inoltre questioni di gestione delle relazioni industriali in azienda di difficile soluzione, che interessano anche la controparte Federmeccanica, allarmata per i possibili effetti perversi derivanti dal mancato accordo con tutte le maggiori sigle sindacali.

È emerso ad esempio il problema del riconoscimento dei diritti sindacali al sindacato non firmatario, risolto o meglio gestito si potrebbe dire, giacché qualche dubbio resta, ritenendo, mi pare, questo rinnovo contrattuale limitato alla parte normativa del contratto senza toccare quella obbligatoria, che pertanto continuerebbe a garantire quei diritti anche alla Cigl.

Non si può nascondere come il caso del contratto dei metalmeccanici non si presti a essere analizzato come caso isolato ed eccentrico, ma, invece, risulti emblematico di un complessivo contesto in cui oramai l'esperienza degli accordi separati da evento eccezionale pare assurgere ad elemento se non fisiologico, comunque di frequente attendibile.

In questo quadro si assiste peraltro, come esperienza comune oramai a molte categorie, alla stipula di contratti collettivi più o meno "pirata", cioè firmati da sigle sindacali diverse da quelle riferibili al sindacalismo confederale, cioè da parte del sindacato che si suole, in gergo non giuridico, chiamare "autonomo".

Tale contrattazione formalmente garantita e dunque possibile in base ai principi di libertà e di pluralismo sindacale su cui è informato il nostro sistema, pone tuttavia delicate questioni, ad esempio legate al suo carattere di contrattazione spesso "al ribasso", che spiazza politiche anche contrattuali di più ampio respiro, o pone dubbi di

Dalla Costituzione

Articolo 39
L'organizzazione sindacale è libera.
Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

Dalla legge 300 20 maggio 1970 (Statuto dei lavoratori)

Articolo 19. - *Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali.*
Rappresentanze sindacali aziendali possano essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nella unità produttiva.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Prima del referendum dell'11 giugno 1995, l'articolo 19 suonava come segue (in corsivo le parti soppresse)
Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito:
a. delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale
b. delle associazioni sindacali, *non affiliate alle predette confederazioni*, che siano firmatarie di contratti collettivi *nazionali o provinciali* di lavoro applicati nella unità produttiva.
Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

effettività (e a volte anche di genuinità) degli agenti contrattuali, e anche di gestione in concreto delle relazioni industriali in azienda (tra gli altri Pera 1997, Lassandari 1997).

3. L'oscillante pendolo autorità/libertà ovvero libertà/certezza in ordine all'intervento regolativo della legge

L'individuazione delle sigle sindacali abilitate a stipulare il contratto collettivo, con validità, implicita o esplicita, *erga omnes* è una questione che, come noto, implica e contiene in sé ragioni lontane, che qui non si possono approfondire, di natura politico sindacale oltre che giuridica, che si muovono sul crinale autorità/libertà, che pare poter essere coniugato anche come libertà/certezza, con equilibri instabili e temporanei.

Storicamente, come noto, agli avvertiti timori di pericolosi retaggi corporativi nel modello prefigurato dal Costituente nell'art. 39 della Costituzione, si sono aggiunte negli anni molti altri fattori che hanno impedito l'attuazione di quel sistema previsto dalla Costituzione per la regolamentazione del contratto collettivo.

Ci si deve in sintesi riferire alle forti resistenti ragioni e pressioni presenti nel mondo sindacale da sempre, e per diversi motivi, contrarie a qualsivoglia intervento regolativo della legge in questo campo, giacché qualunque proposito in tal senso si tradurrebbe in una ingerenza ingiustificabile, in una indebita "invasione nella cittadella sindacale" (parafrasando Carullo 1960, 150).

In sintesi, se non appare possibile censurare o evitare il confronto con tali istanze e con i conseguenti pericoli di "ingessamento" dei sistemi contrattuali derivanti da un intervento regolativo eteronomo, cioè introdotto dalla legge (Romagnoli 1995, 1198), allo stesso modo il quadro attuale pare consentire forse, non tocca a me dirlo, alle opposte istanze regolative di trovare nuovi spazi di dialogo e di proposta, giacché il pendolo libertà/certezza tende a spostarsi verso le esigenze di certezza, quantunque non determini necessariamente riduzioni dello spazio di libertà per i sindacati, in una logica di legislazione non invasiva ma promozionale.

Non bisogna peraltro dimenticare che vi sono diverse proposte di regolamentazione della rappresentanza e della contrattazione collettiva, sia in una prospettiva di intervento del legislatore, ma anche nella direzione di una disciplina fissata dalle stesse parti sociali, magari con la presenza del Governo, ad esempio nel senso di una riscrittura del Protocollo del 1993, che contenga in una nuova versione anche regole sulla rappresentanza.

In questo incontro non si vuole analizzare tutte le proposte in campo, giacché peraltro potrebbero ingenerarsi confusioni e sovrapposizioni non utili forse alla discussione, ma si è scelto di calare l'attenzione su una delle possibili strade da intraprendere, che ancor più di recente, sembra aver assunto un posto di sicuro rilievo nel dibattito complessivo sulle regole sindacali. Si vuole discutere cioè della possibile trasposizione del modello di regole previsto nel settore dell'impiego pubblico privatizzato nel settore dell'impiego privato.

4. Un sistema di vasi comunicanti tra "pubblico" e privato?

La possibilità di una nuova stagione delle regole nel settore privato nella proposta di cui oggi ci troviamo a discutere, può dunque trovare un terreno di fecondo confronto e di disegno progettuale, se non in ogni singola norma, comunque nei modelli oggi presenti nel sistema dell'impiego pubblico privatizzato.

Si tratta in questo caso di un'interessante prospettiva che innanzi tutto vale, seppure in fase progettuale da questo versante, a sancire un rapporto di vasi comunicanti tra questi due settori dell'ordinamento lavoristico.

È infatti a tutti noto come la epocale complessa riforma del pubblico impiego sia avvenuta proprio nella direzione del recepimento delle logiche e di molte delle regole formali del settore privato, che informano l'intero impianto della riforma nella sua versione originaria dettata dal d. lgs. n. 29/93, poi progressivamente implementata dagli interventi successivi del legislatore.

Ci si limita a osservare che il circolo virtuoso che ha condotto a una storica trasformazione non solo del rapporto di lavoro, ma anche – e questa era la scommessa – di (alcune) delle logiche dell'agire della pubblica amministrazione, aprendo sentieri forse ancora non completamente asfaltati si potrebbe dire, ma assolutamente innovativi rispetto al passato, può ora dal pubblico influenzare le logiche del privato.

E invero il tentativo, che per ora appare riuscito e stabile, di regolamentazione della rappresentanza nell'impiego pubblico privatizzato – dove, detto con molte cautele, si è in presenza quantomeno di un "sistema speciale" di contrattazione (ad es. Ghezzi 1997, 106; Romagnoli 2002, 83 ss.; Ales 2000, 565), e forse si sconta un'eccessiva legificazione dal punto di vista procedurale (D'Antona 1997) – appare aver svolto (anche) una preziosa funzione di laboratorio per le alchimie future da sperimentare nel settore privato.

Si vuol dire, in estrema sintesi, che proprio la logica di "specialità" di quel settore ha consentito di proporre e sperimentare lì, dietro il riparo offerto dal necessario contemperamento tra i principi costituzionali sulla libertà sindacale e sul "buon andamento e imparzialità" dell'amministrazione ex art. 97 della Costituzione e comunque dalle forti peculiarità del settore, nuovi modelli di intervento che sarebbero forse risultati eccessivamente eccentrici se proposti *ex abrupto*, dal nulla, nel settore privato.

Avvalersi quindi dell'esperienza del pubblico e di un modello in quel settore già ampiamente sperimentato, se non risolve tutti i problemi può contribuire a tracciare un percorso di proposte costruttive sul versante, in origine creditore e ora in questa logica debitore, del settore privato.

Peraltro, non si può mancare di notare come il flusso circolare prima dal privato al pubblico e poi dal pubblico al privato potrebbe proseguire in seguito dal privato al pubblico, giacché un'ipotesi di legislazione generale sulla rappresentanza avrebbe la capacità di implicare riflessi nel versante pubblico, come prefigurato oggi dal legislatore, che in questo settore parla ancora di regole in un certo senso temporanee valevoli "fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni" (art. 42, primo comma, d. lgs. n. 165/2001).

5. L'instabile quadro di regole nel settore privato

Un dibattito che si proponga di far emergere la plausibilità di nuove iniziative legislative, induce a mostrare in estrema sintesi innanzi tutto il sistema così come appare oggi, in un quadro, diremmo con approssimazione, connotato da una scarsa presenza di regole dettate dalla legge.

Proseguo per rapidi cenni. Come noto, nel nostro ordinamento democratico post-costituzionale manca nel settore dell'impiego privato una legislazione sulla rappresentanza e sulla contrattazione collettiva, in quanto il modello di intervento legislativo prefigurato dal costituente nell'art. 39 della Costituzione, non è stato mai attuato per diversi motivi di ordine politico-sindacale e tecnico-giuridico (per tutti Giugni 1973, 258 ss.).

Questa norma, pur non attuata, ha assunto una sorta di "efficacia in negativo" (Corte cost. 19 dicembre 1962, n. 106; Giugni 1979, 288; Mariucci 1985, 403), vale a dire che si è posta e si pone da ormai più di mezzo secolo come ostacolo finora insormontabile a tentativi di regolamentazione da parte del legislatore ordinario della contrattazione collettiva.

Del dibattito sull'art. 39 Cost si è detto tanto e non appare in questa sede utile ribadirne le tappe. Si può solo osservare come oggi gli aggiustamenti, o gli arricchimenti operati ai fianchi di questa norma, concretatisi in soluzioni innovative, anche se non perfettamente organiche (Giugni 2000), ovvero al limite di "furbeschi aggiramenti" (Pera 1984, 184), sembrano essere giunti al limite delle possibilità creative di dottrina e giurisprudenza, costretta in sostanza a "navigare a vista", cioè a ricercare soluzioni caso per caso in mancanza di regole certe, ovvero di sicuri approdi.

Non si può in questa sede (e neanche sarebbe utile) com'è ovvio ripercorrere tutte quelle teorie proposte dalla dottrina del corso di questi cinquant'anni per offrire soluzioni agli interrogativi posti dal contratto collettivo, ma appare tuttavia utile ricordare alcuni episodi significativi, anche soltanto al fine di apprezzare la rilevanza di questioni che tutt'oggi, si può dire, "affannano" il diritto sindacale.

Si pensi ad esempio all'avallo fornito dalla Corte costituzionale ai contratti gestionali nell'ambito della determinazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi (Corte cost. 30 giugno 1994, n. 268), che, in recepimento della teoria della "precedimentalizzazione" (Liso 1982), pone quei contratti al di fuori del sistema delineato dall'art. 39 Cost., come ribadito successivamente in occasione della sentenza sugli accordi sulle prestazioni indispensabili nello sciopero nei servizi pubblici, anch'essi ritenuti, con soluzione a detta di tutti maggiormente condivisibile, al di fuori dell'ambito coperto dalla norma costituzionale (Corte cost. 18 ottobre 1996, n. 344).

Se è apparso difficile negare la coerenza di quella soluzione sulla natura degli accordi gestionali "alla stregua della effettiva evoluzione delle funzioni dell'autonomia collettiva nel nostro ordinamento" (Treu 2002, 286), cionondimeno da più parti si sono mosse critiche fondate sulla permanente unicità del contratto collettivo, che escluderebbe la possibilità di individuarne tipologie particolari escluse dall'art. 39 Cost. (ad es. Persiani 1999; i termini del dibattito in Natullo 2002).

Inoltre, ci si troverebbe al di fuori del meccanismo dell'art. 39 Cost. anche negli altri numerosi casi di rinvio legale alla contrattazione collettiva, come nei casi a tutti noti della gestione delle tipologie flessibili d'impiego, laddove l'efficacia *erga omnes*, cioè per tutti i lavoratori, sarebbe un effetto voluto e riferibile alla fonte delegante, cioè alla legge e non al contratto (l'effetto legale terzo di D'Antona 1990; ma anche Ballestrero 1989).

Altrimenti, laddove (anche con riferimento ai casi sopra descritti) si ritengano varcati i cancelli dell'art. 39 Cost., i dubbi di incerta efficacia del contratto collettivo di diritto comune riemergono e si fanno pressanti (Vallebona 1997), tanto che gli sforzi della migliore dottrina si sono prodigati a ricercare e definire costantemente i confini e le compatibilità, pur nella sua perdurante in attuazione, della norma costituzionale (ad es. D'Antona 1998).

Bisogna inoltre osservare come in tale contesto abbia riscosso successo la formula del sindacato maggiormente rappresentativo, utilizzata, come noto, fin dal legislatore dai tempi dello Statuto, e poi con sempre maggior frequenza della stagione del diritto del lavoro dell'emergenza e del garantismo flessibile, apertasi alla fine degli anni Settanta, per individuare il contratto collettivo abilitato a gestire diversi istituti integrando ovvero derogando le regole disposte dalla legge (v. tra gli altri De Luca Tamajo 1978; Giugni 1986).

Questo modello, sovraccaricato di funzioni, ha fatto da stampella al sistema sindacale anomico, cioè senza norme, al fine proprio di colmare il vuoto derivante dall'inattuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., nella ricerca di un principio che tenesse conto dello sviluppo del sindacalismo di fatto (cfr. Corte cost. nn. 141 e 142 del 1980, in *Foro it.*, 1980, I, 264; Treu 1989).

Non si può non ricordare come in quel quadro si sosteneva che i contratti stipulati dal sindacato maggiormente rappresentativo potessero avere efficacia generalizzata e persino liberamente derogare alle norme di legge (Ferraro 1981).

Ora quella formula, ormai edulcorata ad opera della giurisprudenza, si è evoluta in quella del sindacato comparativamente più rappresentativo, che ne perpetua la funzione di filtro per la contrattazione delegata dalla legge, ma con, questa volta sì, "maggiori" problemi di decodificazione, tanto che insomma "apre il problema più che risolverlo" (Giugni 1998).

Inoltre, si pensi alla formula dei contratti collettivi "applicati" dal datore di lavoro per introdurre flessibilità nel contratto di lavoro a tempo parziale, ritenuta sì promozionale nei confronti della contrattazione (Roccella 2000), ma di controversa tenuta anche sistematica, tanto che – non è dato sapere con quali motivazioni – è stata espunta dalla normativa dettata dal d. lgs. n. 61/2000, a seguito delle modifiche in essa introdotte dalla recente legge Biagi sul mercato del lavoro (art. 46, d. lgs. n. 276 del 2003).

Di recente, proprio la legge Biagi contribuisce a far riemergere il tema della mancanza di regole certe. Da più parti invero si rileva come proprio la delicatezza di alcune delle funzioni – si dirà "ancora" – attribuite alla contrattazione collettiva, come ad es. in materia di somministrazione di manodopera, implichino una selezione certa degli agenti contrattuali, a evitare la legittimazione di contratti collettivi più o meno "pirata" (Alleva, Naccari 2003).

Vi è inoltre la "complicazione" data dal livello territoriale della contrattazione, oggetto di espressi rinvii legali in alternativa alla contrattazione di livello nazionale, che se non è una novità assoluta (si pensi alla normativa sul part-time ex d. lgs. n. 61/2000), lo diventa per quanto attiene alla verifica dei requisiti di rappresentatività comparata che in precedenza erano sempre riferiti all'ambito nazionale (art. 3, d. lgs. n. 61/2000), ma che ora pur con formule poco trasparenti, paiono in molti casi riferiti al livello, invece, territoriale.

Una contrattazione territoriale che pare

comunque destinata a prendere quota al fine di flessibilizzare le retribuzioni nella prospettiva di attrarre investimenti ad esempio al Sud (Bellardi 2003; Dell'Aringa 2003) e dunque necessita di regole coniugabili efficacemente anche a quel livello.

6. La tendenziale stabilità del settore dell'impiego pubblico privatizzato

Svolte le necessarie osservazioni preliminari, calandoci sempre più a fondo nella questione oggi proposta in questo nostro incontro, si deve osservare come il problema della selezione dei sindacati abilitati alla contrattazione abbia trovato nel settore del pubblico impiego privatizzato soluzioni nel complesso appaganti (art. 43, d. lgs. n. 165/2001), che offrendo parametri chiari per selezionare i soggetti stipulanti, consentono una più ordinata e "sicura" gestione dei rapporti di lavoro.

In tale settore la normativa ha anche superato il controllo da parte della Corte costituzionale, sul presupposto che l'effetto *erga omnes* non sarebbe disposto in via diretta, ma deriverebbe dall'"obbligo posto a carico delle amministrazioni di rispettare, nella gestione dei rapporti di lavoro, detto contratto", tanto da non porre problemi di compatibilità con l'art. 39 Cost. (Corte cost. 16 ottobre 1997, n. 309).

Bisogna comunque osservare che il problema in realtà sia da allora sopito ma non risolto con certezza, in quanto la sentenza si riferisce al precedente quadro normativo, mentre le nuove attuali regole introdotte nel periodo successivo alla sentenza della Corte (ad opera dei d. lgs. nn. 396/97, 80/98 e 387/98) per alcuni continuerebbero ad esporre il sistema a censure di incostituzionalità, in quanto selezionano a monte i soggetti abilitati a trattare, escludendo pertanto altre sigle sindacali (ad es. Tursi 2000).

Per quanto riguarda la determinazione dell'area contrattuale di riferimento, si è giunti da poco a una piena acquisizione della logica privatistica. Non appare un caso che all'epoca della "prima" privatizzazione del rapporto di impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (d. lgs. n. 29/93) il legislatore, forse giustamente timoroso e cauto, avesse mantenuto la determinazione eteronoma dei comparti, cioè definiti attraverso un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (d.p.c.m.). Soltanto con la "seconda" privatizzazione anche questa fase è stata devoluta alla contrattazione collettiva attraverso un contratto collettivo quadro (art. 40, secondo comma, d. lgs. 165/2001). L'ultimo accordo è stato stipulato il 18 dicembre 2002, e vale a determinare i comparti per il periodo 2002-2005.

7. Il differente modello delle Rsu

Le descritte differenze di regime giuridico tra lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e lavoro privato si riverberano anche sui differenti modelli di Rappresentanze sindacali unitarie invalsi nei due settori.

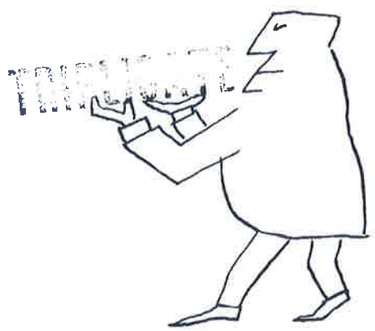
Nel settore privato, come noto, le Rappresentanze sindacali unitarie, disciplinate dall'accordo del 20 dicembre 1993, sono organizzate secondo un sistema elettivo, connotato dalla peculiarità della previsione della cd. clausola del terzo, sconosciuta nel settore dell'impiego pubblico, con cui viene creato il collegamento con le organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale teso "ad assicurare la governabilità complessiva del sistema contrattuale" (Mariucci 1996, 16).

La scelta di utilizzare tale sistema ha peraltro suscitato più di qualche critica (ad es. D'Antona 1993), che ha evidenziato tra l'altro anche gli ostacoli che impedirebbero una difficile recezione in legge di questo modello "misto" di Rsu (Mariucci 1996, 17 ss.).

La quota di riserva peraltro comporta diversi problemi nella sua gestione in concreto, cioè nella fase di individuazione del terzo "in proporzione ai voti ottenuti" dalle organizzazioni stipulanti il Ccnl che hanno presentato liste, oltre a determinare il rischio di conflitti interni tra rappresentanti eletti (i due terzi) e rappresentanti designati su mandato sindacale (il terzo) (già Grandi 1996, 118).

Nel versante del "pubblico" invece si ha, come noto, un sistema completamente elettivo, senza la clausola del terzo, i cui risultati vengono utilizzati su due piani, in quanto allo stesso tempo si individuano i soggetti che costituiscono le Rsu e i risultati elettorali costituiscono la base, come ricordato, insieme al computo delle deleghe, per la misurazione della rappresentanza a fini della legittimazione alla stipula del contratto collettivo di comparto (cfr., da ultimo, Rusciano 2003, 235 ss.).

In tale modello dunque il collegamento, formalizzato dalla legge, che esiste tra metodo elettivo e misurazione della rappresentanza rafforza il legame tra le Rsu e le organizzazioni di provenienza, che nel settore privato appare più instabile e problematico.



8. Le proposte di esportazione del modello del "pubblico" nel "privato". Un'ultima tappa parlamentare

In un contesto tanto "movimentato" nel dibattito politico-sindacale riemergono con forza proposte di intervento regolativo, che, come noto, si sono concretizzate di recente in un emendamento proposto dal centrosinistra (se non vado errato da Pizzinato e altri il 25 settembre 2002) teso ad introdurre nella arcinota legge delega n. 848 (poi legge n. 30/2003) un sistema di rappresentanza simile, o meglio speculare, a quello vigente nel settore dell'impiego pubblico privatizzato.

Quel progetto proponeva anche di introdurre le Rsu in via legislativa regolandone alcuni aspetti e per il resto rinviando alla contrattazione collettiva, cui restava affidata, come nel pubblico (art. 42, settimo comma, d. lgs. n. 165/2001) anche la possibilità di disporre un'integrazione della rappresentanza unitaria da parte dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del settore, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa.

Anche sul versante dell'accertamento della rappresentanza veniva riproposto il medesimo modello oggi vigente nel settore dell'impiego pubblico privatizzato, connotato dall'ammissione alle trattative legato alla rappresentatività non inferiore al 5 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale e alla sottoscrizione del contratto in presenza di organizzazioni che rappresentino il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel settore o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

Si trattava di un tentativo non andato in porto, che comunque appariva approssimativo dal punto di vista tecnico, in quanto la trasposizione delle regole del pubblico pare dovesse avvenire senza filtri ovvero senza i necessari adeguamenti, come testimonia anche il testo della proposta che su alcuni punti risulta quantomeno oscuro, per il fatto che i riferimenti letterali del pubblico non riproducibili erano espunti senza produrre riformulazioni del testo.

Non si può a riguardo peraltro non ricordare come la trasponibilità delle regole del pubblico nel settore privato fosse già contenuta nel noto progetto Gasperoni del 1999, bersaglio di parecchie perplessità di compatibilità costituzionale (ad es. Pera 2000), che contribuirono all'insabbiamento di quel disegno di legge, pur dopo l'approvazione da parte di un ramo del Parlamento.

9. Altre proposte di recepimento delle logiche del "pubblico". I dubbi sulla contaminazione del modello del "pubblico" attraverso il referendum in azienda

L'esigenza di un intervento eteronomo regolativo affiora o meglio riaffiora da tempo anche sul versante accademico, attraversando tutto l'arco giuslavoristico, nelle sue variegate componenti (ad es. Mariucci 2002, punto 2.4; Persiani 2000, 25; Rusciano, 2003, 263 ss.; Treu 2000, 525. V. inoltre l'appello firmato di recente, il 10 marzo 2003 da molti eminenti esponenti del diritto del lavoro, delle relazioni industriali e della politica dal titolo "Per riprendere il cammino dell'unità sindacale" tra cui Giugni, Accornero, Carrieri, Cella, Craveri, Gottardi, Larizza, Manghi, Napoli, Pizzorno, Regalia, Regini, Romagnoli).

Insomma da più parti risulta non più "tollerabile l'attuale dualismo tra lavoro pubblico e lavoro privato" (Mariucci 2003, 5), sicché il sistema potrebbe prevedere regole per consentire di selezionare i sindacati stipulanti e l'opposizione dei sindacati dissenzienti acquisterebbe rilevanza attraverso lo strumento referendario. Il riferimento sembra essere quello del progetto Giugni dell'inizio degli anni Novanta, in cui attraverso un referendum, una minoranza dissenziente e organizzata avrebbe potuto sottrarsi alla sua operatività (Giugni 1993).

Un sistema in parte analogo si rinviene in chi propone di trasporre le regole di selezione della rappresentatività del settore pubblico nel privato, con un completamento costituito appunto dall'introduzione "di un istituto di democrazia diretta, seppure ad attivazione eventuale, che consenta la ratifica da parte degli interessati", al fine di evitare di "ridurre al silenzio minoranze pur forti e rappresentative e magari, nella singola vicenda rivendicativa e contrattuale, maggiormente in sintonia con il desiderio degli interessati" (Alleva 1997).

Si propongono peraltro anche soluzioni più flessibili, in cui il ricorso al referendum non verrebbe imposto per legge, ma utilizzato liberamente di volta in volta dal sindacato (Ichino, Trentin 2003).

Ora, se non risulta possibile formulare un giudizio in merito a tali composite e diversificate proposte che non è dato conoscere a fondo nella forma di compiuti progetti di legge, tuttavia la prospettiva dell'utilizzo del referendum suscita alcuni interrogativi.

In generale si corre il rischio di svalutare il rapporto associativo tra il sindacato e i suoi iscritti per lasciarla a logiche di tipo assembleare, con conseguenze controproducenti e anzi delegittimanti delle stesse regole (Fantoni 2003), peraltro in una prospettiva più movimentista, storicamente forse lontana ad esempio proprio dall'esperienza della Cisl.

In particolare, anche se il tema resta delicato e occorre muoversi con estrema cautela, desta più di qualche perplessità l'inserimento dello strumento referendario, cioè di democrazia diretta, pur del tutto proponibile in altri schemi di regolamentazione della rappresentanza (v. ad es. le articolate proposte esposte in Mariucci 1996, 40 ss.), in un modello, quello del pubblico impiego, di democrazia rappresentativa.

Se invero, superando gli ostacoli anche solo di ordine tecnico, si riesce ad adattare e adottare quel modello nell'impiego privato, allora il problema di verifica del consenso della maggioranza delle sigle sindacali appare risolto a monte, sicché rimetterlo in discussione con il referendum sembra comportare anche solo sul piano delle relazioni industriali più costi che vantaggi e pare vanificare quelle esigenze di certezza a cui

proposte come quella che oggi noi dibattiamo tentano di offrire risposta.

Come spiegare inoltre gli effetti di un eventuale referendum con esito negativo nei confronti di un contratto pur stipulato secondo le maggioranze previste dalla legge? Due effetti sembrano prospettabili ed entrambi suscitano perplessità se non timori.

Da un lato invero l'esito negativo della consultazione referendaria può condurre a ridiscutere il testo del contratto con gli stessi o con diversi contraenti, sicché il sistema rischia di "incepparsi" all'infinito, vanificando i costi dell'introduzione di regole di selezione della rappresentanza.

Oppure, ferma la validità del contratto, si vorrebbe legittimare i dissenzienti a non vedersi applicato il contratto? Un esito del genere, se possibile da un punto di vista (astrattamente) giuridico, pare risulti improponibile sul piano delle relazioni industriali, giacché come a tutti noto, l'azione e l'interesse del sindacato, ma anche o forse soprattutto delle controparti datoriali, è firmare e applicare un unico contratto, un'unica regolamentazione del rapporto di lavoro dei dipendenti.

Infine, in questa scia di possibile assimilazione delle regole del "pubblico" nel settore privato, una ulteriore tesi, definita ardita, (formulata alle giornate di studio A.I.D.La.S.S. di Foggia del 2001), ventila la possibilità, senza neanche la necessità di un apposito intervento del legislatore, di estendere direttamente, in via di interpretazione analogica, al settore privato, la regola dettata nel "pubblico" della "rappresentatività cumulativa sufficiente" (Zoppoli 2002, 249 ss.). Come già ricordato, questa norma consente all'Aran (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) di sottoscrivere previa verifica "che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nei comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito" (art. 43, terzo comma, d. lgs. 165/2001).

10. Possibile convergenze e perduranti divergenze: alcuni dei nodi tecnico-giuridici da risolvere

A. La compatibilità con l'art. 39 Cost.

Se dunque, lo si ribadisce, la plausibilità sul piano politico sindacale di una determinata proposta di intervento sulla rappresentanza esula dal compito di questa presentazione, si può invece, com'è compito del giurista, proprio in una prospettiva che vuole essere "costruttivistica", tentare di delineare, e di proporre al dibattito, alcune delle problematiche di ordine tecnico giuridico, cui pare debba confrontarsi qualsivoglia progetto di assimilazione delle regole del "pubblico".

Occorre innanzi tutto puntualizzare che sopra ogni possibile riforma nel settore privato aleggi l'ombra dell'art. 39 Cost. e la conseguente scure della Corte costituzionale, chiamata a verificarne il possibile contrasto con il sistema prefigurato dal costituente. Da questo punto di vista si può osservare che l'avallo fornito per ora dalla stessa Corte al sistema dell'impiego "pubblico" (cfr. la ricordata Corte cost. n. 309/97) sia avvenuto rimarcandone comunque le peculiarità, sicché quella soluzione, difficilmente esportabile, non pare offrire approdi tranquilli per il settore privato.

In ogni caso, se non si vuole scegliere la strada, sempre percorribile e come noto proposta già in anni lontani (Mancini 1963), dell'espressa abrogazione della norma costituzionale (*rectius* dei commi da 2 a 4 dell'art. 39 Cost.), resta il tentativo di porre mano a una riforma a Costituzione invariata, che giunga come nel pubblico ad attribuire efficacia generalizzata ai contratti collettivi in via indiretta, forzando il dato costituzionale, nel tentativo di dribblare il "birillo costituzionale" dell'art. 39 (Romagnoli 1993, 40).

Tuttavia occorre notare che le spiegazioni dell'efficacia generalizzata offerte nel versante "pubblico", che in sintesi possono riassumersi nella unicità della rappresentanza datoriale rappresentata dall'Aran (art. 46, primo comma, d. lgs. n. 165/2001), nel dovere da parte della pubblica amministrazione di adempiere agli obblighi derivanti dai contratti collettivi (art. 40, quarto comma, d. lgs. n. 165/2001) e di applicare trattamenti uniformi ai lavoratori (art. 45, secondo comma, d. lgs. n. 165/2001, cfr. ad es. Ales 2000, 589; Rusciano 2003, 232 ss.), ovvero anche l'obbligo di inserire nei contratti individuali il rinvio al contratto collettivo (art. 51, primo comma, d. lgs. n. 165/2001), appaiono difficilmente trasponibili nel settore privato, tanto da indurre a ricercare altre strade.

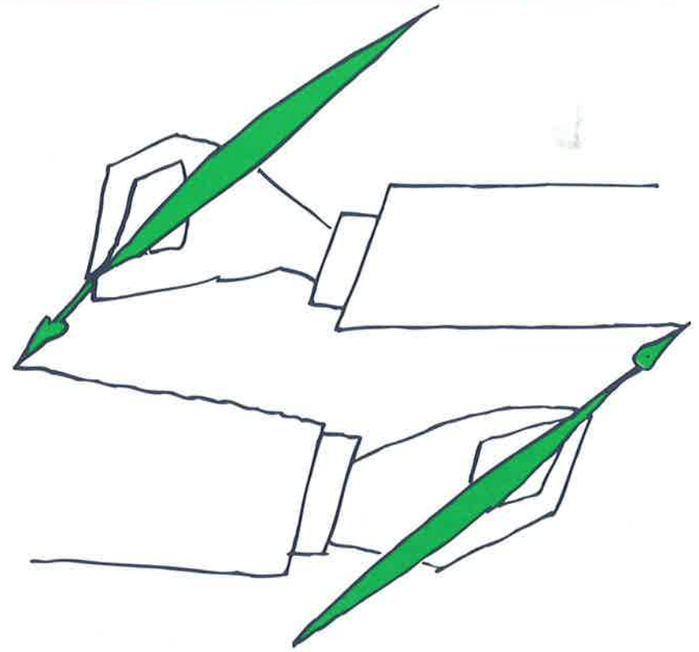
B. Il filtro rigido del 5%: obbligo a trattare e obbligo ad escludere?

Calandoci più da vicino sugli istituti eventualmente trasponibili dal settore "pubblico" a quello settore privato, si deve notare che la previsione della soglia minima di rappresentatività del 5% come media tra il dato associativo e il dato elettorale, cui è legata l'ammissione alla contrattazione da parte dell'Aran, pare concretare un'ipotesi di obbligo a trattare con quelle sigle sindacali da parte del datore di lavoro, pur temperato dalla riconosciuta possibilità delle trattative a tavoli separati (cfr. Pret. Roma, 22 settembre 1999, in *Foro it.*, 1999, I, 714).

Non a caso la ricordata proposta "estrema" di estensione analogica di regole del "pubblico" (Zoppoli 2001) non propone di estendere questa norma (ritenuta di dubbia legittimità anche in quell'ambito), ma soltanto quella sulla stipula del contratto in presenza della firma della maggioranza qualificata delle sigle sindacali. Un obbligo a trattare di questo tipo non manca invero di incidere sulla libertà sindacale del datore di lavoro di scelta della controparte.

Inoltre occorre notare su un opposto versante come in sede di contrattazione collettiva non solo di comparto ma anche di livello decentrato, sia emerso il problema di far partecipare alla contrattazione anche sigle sindacali che non possedevano i requisiti di legge (per il livello nazionale di comparto) o previsti dagli stessi contratti collettivi (per il livello decentrato) e la risposta è dovuta essere negativa, pena la ridiscussione delle logiche di quel sistema.

Si vuol dire che introdurre requisiti minimi di rappresentanza può (o meglio deve) comportare che anche se una controparte datoriale, ovvero nel settore privato anche dall'altro versante una coalizione sindacale dei lavoratori, formalmente "legittimate" volessero vicendevolmente contrattare con controparti non legittimate, questo pare che dovrebbe risultare impedito dal necessario rispetto dei limiti imposti dalla legge.



C. L'accertamento della rappresentatività

Sul piano tecnico non si possono poi nascondere le insidie sottese alla organizzazione di forme di misurazione oggettiva del dato elettorale, che nel pubblico hanno, come noto, portato alla faticosa costituzione di un comitato paritetico tra Aran e organizzazioni sindacali con sistemi di voto ponderato (ex art. 43, ottavo comma e segg., d. lgs. n. 165/2001), degna, come dichiarato dal Presidente dell'Aran, "della complessità delle trattative per l'allargamento dell'Unione europea" (Fantoni 2003, 393).

Ad ogni modo il modello regge nel pubblico anche perché il problema della selezione delle sigle sindacali sussiste solo da lato dei sindacati dei lavoratori, giacché la parte datoriale, cioè le pubbliche amministrazioni, "sono legalmente rappresentate dall'Aran" (art. 46, primo comma, d. lgs. n. 165/2001), cui è affidata la funzione di selezionare gli agenti negoziali e di verificare successivamente la "rappresentatività cumulativa sufficiente" per la stipula del contratto.

L'Aran assume dunque oltre alla funzione di controparte contrattuale anche quella, terza, di controllore della funzionalità del sistema, di natura amministrativa, che sta svolgendo peraltro con successo (Fantoni 2003). Ciò a testimonianza, senza poter qui approfondire, del carattere assolutamente peculiare di questo organo, che appare difficile esportare nell'impiego privato, giacché si trova inserito nel particolare sistema dell'impiego pubblico privatizzato, dove la contrattazione collettiva sarebbe secondo alcuni "funzionalizzata" a tutela degli interessi di buon andamento e imparzialità sanciti dall'art. 97 Cost. (Rusciano 2003, 238 ss.).

Vi è dunque nel pubblico un sistema di riconoscimento unilaterale, che nel privato invece andrebbe coniugato in senso bilaterale, cioè anche con riguardo al grado di rappresentatività delle organizzazioni datoriali, che appare operazione piuttosto complessa.

Data in sostanza la natura interamente privatistica delle parti contrattuali nel settore dell'impiego privato, pare necessario affidare questa delicata funzione ad un organo terzo, ovvero a un soggetto pubblico.

Consapevoli di quanto siano pericolosi azzardi comparativi, con cui estrapolare e tentare di trasporre da contesti diversi istituti sconosciuti negli ambiti nazionali, si può solo come modello menzionare il *Nazional Labour Relation Board* dell'esperienza statunitense, ente federale indipendente che risale al 1935, che determina la categoria contrattuale e gli agenti negoziali sulla base dell'accertamento della capacità rappresentativa delle diverse organizzazioni, ricorrendo anche allo strumento elettorale (Liebman 2003).

Nei nostri confini, in via del tutto ipotetica non si può escludere ad esempio un utilizzo di risorse già esistenti, nel senso di coinvolgere ad esempio l'Inps per quanto attiene alla verifica delle deleghe sindacali, ovvero gli Uffici provinciali del lavoro per quanto attiene al controllo sui risultati elettorali.

D. L'individuazione della categoria contrattuale

Seppur non tecnicamente "necessitato" da una legislazione sulla rappresentanza, un problema ulteriore, reputato non a caso tra quelli più difficili da gestire anche tra chi rimarca le convergenze tra i settori "pubblico" e privato (Scarponi 2000, 574), appare quello legato alla determinazione della categoria contrattuale per la quale si stipula il contratto. Il modello dell'impiego pubblico privatizzato prevede, come già ricordato, l'ammissione a quella peculiare contrattazione delle confederazioni cui siano affiliate, in almeno due comparti o aree contrattuali, sindacati che superano la soglia cumulativa del 5% (art. 43, quarto comma, d.lgs. n. 165/2001).

L'occasione offerta da un intervento regolativo che offra certezze ed equilibrio al sistema potrebbe indurre a prevedere qualche regola anche in questo ambito che valga, nel rispetto del principio di autodeterminazione della categoria contrattuale che connota il nostro ordinamento (cfr. Cass. S.U. 26 marzo 1997, n. 2655; in dottrina da ultimo Rusciano 2003, 40 ss.), se non a superare, a fornire eventuali contrappesi rispetto ad una realtà che vede, come noto, nella sostanza, la controparte datoriale imporre al sindacato la scelta di una diversa categoria contrattuale.

Peraltro si sa che nel privato sopravvivano categorie o meglio micro-categorie contrattuali, che oramai trovano deboli riscontri nelle realtà produttive, ingenerando anche problemi nel quadro delle relazioni industriali. Pertanto, anche ai fini di un opportuno rinnovo delle stesse più adeguato agli attuali assetti produttivi e organizzativi delle imprese, la legge potrebbe delegare come nel pubblico questa materia ad un accordo interconfederale che fissi e ridefinisca le categorie contrattuali per un periodo di tempo abbastanza lungo da permettere di sviluppare un ordinato sistema contrattuale.

Questi in estrema sintesi rappresentano solo alcuni degli snodi problematici che sembrano emergere allorché ci si avvicini ad ipotesi di trasposizione delle regole fissate nel "pubblico", che dimostrano una tenuta considerevole, al settore privato. L'adattamento sembra possibile, seppur con profonde modifiche, di cui, una volta individuate, vanno vagliati i costi in termini politico-sindacali, tecnico-giuridici, ordinamentali-costituzionali, per poterne intravedere il grado di proponibilità in concreto, su cui pare opportuno a questo punto aprire il dibattito.

Ales E. (2000), *Commento all'art. 44*, in *Lavoro, processo, pubbliche amministrazioni, Commentario al d.lgs. n. 80 del 1998*, a cura di M. Dell'Olio e B. Sassani, Milano, 560.

Alleva P.G. (1997), *Le nuove regole della rappresentanza sindacale tra pubblico e privato*, in *Riv. giur. lav.*, I, 239.

Alleva P.G., Naccari G. (2003), *I volti del precariato e la mercificazione del lavoro. Prima nota sul decreto applicativo della legge 30/2003*, in www.cgil.it/giuridico.

Ballestrero M.V. (1989), *Riflessioni in tema di inderogabilità dei contratti collettivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 357.

Bellardi L. (2003), *Le relazioni industriali in transizione: nodi critici e ipotesi di riforma*, in *Diritto del lavoro on line*, www.unicz.it/lavoro.

Biondo S., Cella G., De Luca M., Italia G., Mormile P., Napoli M., Pandolfo A., Romagnoli U. (1993), *Le regole del rappresentare. Proposte e dibattito sulla democrazia sindacale*, Roma.

Carullo V. (1960), *Diritto sindacale transitorio*, Milano.

D'Antona M. (1998), *Il quarto comma dell'art. 39 Cost., oggi*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 634.

D'Antona M. (1997), *Autonomia negoziale, discrezionalità e vincolo di scopo nella contrattazione collettiva delle pubbliche amministrazioni*, in *Arg. dir. lav.*, n. 4, 48.

D'Antona M. (1993), *Il Protocollo sul costo del lavoro e l'"autunno freddo" dell'occupazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 422.

D'Antona M. (1990), *Contrattazione collettiva e autonomia individuale nei rapporti di lavoro atipici*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 546.

De Luca Tamajo R. (1978), *Garantismo e controllo sindacale negli sviluppi della legislazione del lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, I, 653.

Dell'Aringa C. (2003), *Politiche dei redditi e ruolo allocativo delle politiche retributive*, in *Dir. rel. ind.*, 28.

Fantoni G. (2003), *L'esperienza della normativa sulla rappresentanza e rappresentatività nel pubblico impiego*, in *Arg. dir. lav.*, 387.

Ferraro G. (1981), *Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contrattuale di tutela*, Padova.

Ghezzi G. (1997), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e la ridefinizione delle fonti*, in *Le trasformazioni dei rapporti di lavoro pubblico e il sistema delle fonti*, Atti delle Giornate di studio A.I.D.La.S.S., L'Aquila, 31 maggio-1° giugno 1996, Milano, 91.

Grandi M. (1996), *Intervento*, in *Poteri dell'imprenditore, rappresentanze sindacali unitarie e contratti collettivi*, Atti delle Giornate di studio A.I.D.La.S.S., Pisa, 26-27 maggio 1995, Milano, 114.

Giugni G. (2000), *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 177.

Giugni G. (1998), *Intervento* in AA. VV., *Autonomia collettiva e occupazione*, Atti del XII Congresso A.I.D.La.S.S., Milano, 23-25 maggio 1997, Milano, 241.

Giugni G. (1993), voce *Libertà sindacale*, in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, vol. IX, Torino, 17.

Giugni G. (1986), *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 317.

Giugni G. (1979), *Sub art. 39*, in *Commentario della Costituzione*, a cura di G. Branca, *artt. 35-40*, Bologna-Roma, 257.

Ichino P. Trentin B. (2003), *Contrattazione e rappresentanza*, in www.Rassegna.it.

Lassandari A. (1997), *Pluralità di contratti collettivi nazionali per la medesima categoria*, in *Lav. dir.*, 1997, 261.

Liebman S. (2003), *Il nodo della rappresentanza e della rappresentatività*, in *Dir. rel. ind.*, 40.

Mancini G.F. (1963), *Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 570.

Mariucci L. (2003), *Il riformismo nel diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 3.

Mariucci L., (2002), *Dieci tesi sul diritto del lavoro al bivio. Riforma o restaurazione?*, in *Diritto del lavoro on line*, www.unicz.it/lavoro.

Mariucci L. (1996), *Poteri dell'imprenditore, rappresentanze sindacali unitarie e contratti collettivi*, in *Poteri dell'imprenditore, rappresentanze sindacali unitarie e contratti collettivi*, Atti delle Giornate di studio A.I.D.La.S.S., Pisa, 26-27 maggio 1995, Milano, 3.

Mariucci L. (1985), *La contrattazione collettiva*, Bologna.

Natullo G. (2002), *La contrattazione "gestionale": distinzioni reali ed apparenti dal contratto "normativo"*, in R. Santucci, L. Zoppoli (a cura di), *Contratto collettivo e disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 49.

Pera G. (2000), *Verso il contratto collettivo generalmente obbligatorio?*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 97.

Pera G. (1997), *Note sui contratti collettivi "pirata"*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 381.

Pera G. (1984), *Diritto del lavoro*, Padova.

Persiani M. (2000), *Intervento*, in *Il diritto del lavoro oggi. Tre domande sul diritto del lavoro per giuslavoristi insigni e giovani dottorandi, proposte da Luigi Mariucci e Adalberto Perulli*, in *Lav. dir.*, 21.

Persiani M. (1999), *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali*, in *Arg. dir. lav.*, 1.

Roccella M. (2000), *Contrattazione collettiva, azione sindacale, problemi di regolazione del mercato del lavoro*, in *Lav. dir.*, 355.

Romagnoli U. (2002), *Il contratto collettivo*, in *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, Atti delle Giornate di studio A.I.D.La.S.S., Ferrara, 11-12-13 maggio 2000, Milano, 49.

Romagnoli U. (1995), *Autonomia collettiva e legislazione*, in *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, t. II, Milano, 1187.

Romagnoli U. (1993), *Un birillo costituzionale: l'art. 39*, in Biondo S., Cella G., De Luca M., Italia G., Mormile P., Napoli M., Pandolfo A., Romagnoli U., *Le regole del rappresentare. Proposte e dibattito sulla democrazia sindacale*, Roma.

Rusciano M. (2003), *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, Torino.

Scarponi S. (2000), *La rappresentatività nel settore pubblico e nel settore privato fra autonomia e convergenze*, in *Riv. giur. lav.*, I, 539.

Treu T. (2002), *Mengoni: giurista del lavoro e giudice costituzionale*, in *Lav. dir.*, 277.

Treu T. (2000), *Diritto del lavoro: realtà e possibilità*, in *Arg. dir. lav.*, 533.

Treu T. (1989), voce *Diritto del lavoro*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, vol. IV, Torino, 490.

Tursi A. (2000), *Libertà sindacale e soggettività negoziale nella contrattazione collettiva del lavoro pubblico*, in *Lav. dir.*, 394.

Vallebona A. (1997), *Autonomia collettiva e occupazione: l'efficacia soggettiva del contratto collettivo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 381.

Zoppoli (2002), *Il contratto collettivo con funzione normativa nel sistema delle fonti*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti delle Giornate di studio A.I.D.La.S.S., Foggia-Baia delle Zagare, 25-26 maggio 2001, Milano, 238.

L'attuale situazione di grave divisione tra i sindacati richiede un sistema di regole, e sarà prima o poi necessario un intervento legislativo "leggero", lasciandone al sindacato le applicazioni concrete

Luigi Mariucci

Una legge prima o poi ci dovrà essere

Tenterò di seguire un percorso logico per evitare il rischio di avvolgerci in tornanti ripetitivi che da anni su questo argomento, a cicli alterni, si reiterano e alla fine si concludono nel nulla.

1. Storicizzare il tema

Il primo passaggio del percorso che propongo è una storicizzazione del tema, a partire da un interrogativo.

Il tema delle regole della rappresentanza sindacale nel settore privato nell'Italia del 2003 è ancora attuale? La mia risposta è: purtroppo, sì. Dico purtroppo, perché appartengo a una generazione di giuslavoristi che ha cominciato a occuparsi del diritto del lavoro nella fase dello Statuto dei lavoratori e quindi è cresciuta pensando che la seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione fosse un oggetto di archeologia giuridica, secondo la celebre lezione di Federico Mancini.

Abbiamo scoperto poi che non era così. Lo abbiamo scoperto a ridosso di quell'avvenimento che segnò la conclusione anche formale di un ciclo della vicenda unitaria dei sindacati italiani, il famoso disaccordo di San Valentino del 1984. È da lì che è ricominciato un diffuso dibattito sulle regole sindacali.

Da quando cominciò quel confronto a metà degli anni Ottanta, che cosa si è realizzato? Il bilancio è noto: si sono introdotti sistemi di regole laddove si è determinato un incrocio "irresistibile" fra un interesse pubblico emergente e un evidente interesse delle stesse grandi organizzazioni sindacali a essere messe al riparo rispetto a meccanismi di frantumazione della rappresentanza, con tutte le conseguenze in termini di conflittualità.

Mi riferisco naturalmente alla legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali e poi, da ultimo, alle regole sulla rappresentanza introdotte nel pubblico impiego grazie in particolare al lavoro di Massimo D'Antona. Un lavoro che, come sappiamo, a Massimo è costato caro: penso che l'avere toccato questo punto sia uno dei motivi che possono avere alimentato la rappresaglia terroristica.

Ora, perché è attuale il problema? È inevitabile parlare del contratto dei metalmeccanici e quindi del rinnovo non unitario del contratto nazionale di lavoro. Qui il problema è grave, ma non sul versante del trattamento economico, per quanto lo stesso Tiziano Treu abbia recentemente ricordato che possono insorgere problemi anche su quel piano. Il problema si pone piuttosto rispetto alla gestione complessiva del contratto, perché le parti di quel testo contrattuale che contengono clausole di carattere obbligatorio rinviano tutte, non a caso, a ulteriori iniziative e confronti e così si bloccano: penso al tema dell'inquadramento professionale, per non dire della questione degli enti bilaterali. Di conseguenza il contratto collettivo nazionale di lavoro nella sua figura è entrato in una crisi di funzionalità.

Lasciamo da parte adesso il problema che anche il contratto nazionale di lavoro merita di essere rivisitato. Il fenomeno si può riprodurre a catena in termini diversi. È in atto una pratica, specie in Emilia-Romagna, di accordi separati per così dire alla rovescia. Ho letto una serie di accordi aziendali emiliani, e non solo emiliani, per aziende importanti, in cui è scritta una clausola di ultrattività del contratto nazionale del 1999.

Qui abbiamo in un certo senso lo specchio della questione precedente, ma c'è qualcosa di più: penso alla legge 30 sul mercato del lavoro. Al di là del giudizio di merito su questa legge, siamo di fronte a un intervento legislativo che affolla una quantità impressionante di richiami alla contrattazione collettiva: rinvio meramente integrativo, rinvio derogatorio, rinvio al contratto collettivo rispetto al quale la fonte suppletiva diventa il contratto individuale, rinvio alla contrattazione nazionale, o comunque prodotta dalle organizzazioni sindacali nazionali, ai contratti territoriali, eccetera.

È un processo che va sorvegliato, perché è evidente che si rischia una attuazione disordinata in via contrattuale di quella legge, aggiungendo ulteriori contributi al processo di destrutturazione del sistema delle relazioni di lavoro a cui stiamo assistendo.

Il problema è dunque attuale. Non consiste in una fisima dei giuristi, né in una questione che una parte debba giocare contro l'altra. Insomma, è un problema vero. Ed è un problema in più che abbiamo rispetto ai sindacati degli altri paesi europei, che pure hanno le loro gatte da pelare. Allora, se il problema è attuale e serio, con quale spirito e con quale metodo va affrontato?

Penso che il metodo giusto sia quello di affrontare il tema guardando all'unità sindacale. Non ho una visione mitica dell'unità sindacale né penso che quando i sindacati sono divisi tutto si debba fermare. Ma empiricamente registro che in questo paese si sono fatti significativi progressi sul piano sociale, ovvero si sono contenuti aspetti di pericolosità emersi in determinati cicli dell'evoluzione storica, quando c'è stata l'unità sindacale. Basti ricordare alcuni di questi passaggi: lo Statuto dei lavoratori nel 1970; la politica sindacale nella fase dell'emergenza nella seconda metà degli anni Settanta, che fu emergenza economica e finanziaria ma anche politica (erano gli "anni di piombo"); gli accordi del 1993 mirati all'ingresso nell'Euro. Di fronte al crollo del sistema politico, allo sfascio della vecchia democrazia dei partiti, i sindacati uniti hanno svolto ben più che una semplice funzione di supplenza. Romano Prodi dice che senza il protocollo del luglio 1993 l'Italia, invece che nell'Euro, rischiava di

finire in Argentina, perché era esattamente a metà strada.

Empiricamente l'unità sindacale ha quindi un valore funzionale, tanto più che la divisione o la competizione tra i sindacati rischia di avere effetti autodistruttivi per tutti nella fase di passaggio a un sistema politico di tipo bipolare.

Oggi siamo arrivati a una unità "di resistenza" sul tema delle pensioni, a fronte di un grave indebolimento del ruolo sindacale sulla scena politica. Allora l'unità sindacale e la stessa competizione tra le organizzazioni, per scongiurare processi autodistruttivi, hanno bisogno di un sistema di regole. Siamo così al secondo passaggio.

2. Un sistema di regole

L'affermazione secondo cui c'è bisogno di un sistema di regole contiene già in sé l'indicazione che ha senso ragionare in questa direzione solo guardando all'obiettivo che ho evocato prima, vale a dire a un meccanismo che serva a processi di unità sindacale nelle varie forme possibili, a partire dalla unità d'azione su singoli obiettivi, e anche a percorsi di composizione delle differenze e delle contraddizioni tra i sindacati.

Alludo quindi alla unità sindacale intesa come una forma del pluralismo, in una visione non organicistica.

3. Quale forma

Da qui il terzo passaggio: se la questione delle regole sindacali è attuale e va affrontata con l'atteggiamento metodologico appena descritto, qual è la forma attraverso cui si definisce il sistema di regole?

Ecco la mia risposta: la forma è la legge, esattamente come è accaduto per lo sciopero nei servizi pubblici essenziali e nel pubblico impiego. Se penso – spero non esagerando in ottimismo – a un prossimo governo del centro sinistra, credo che sul versante delle politiche del lavoro l'agenda programmatica del governo debba contenere due punti prioritari:

- la rivisitazione della legge 30, riproponendo il tema di come si affronta la flessibilità del lavoro senza rendere strutturalmente precario e quasi indecifrabile il rapporto di lavoro;
- il tema della rappresentanza sindacale.

Naturalmente non penso a una legge "giacobina", ma allo stesso schema che si è a suo tempo impiegato per l'intervento legislativo in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Se ben ricordiamo, in quell'occasione ci fu un lavoro delle tre confederazioni, si costituì una commissione che sbozzò la materia, e quel lavoro consentì poi di approdare a un risultato. Penso insomma a un accordo fra i sindacati al di là della forma che esso può assumere: un accordo intersindacale vero e proprio o più semplicemente l'intesa su alcuni punti di sostanza.

Naturalmente per provare a fare un accordo bisognerebbe cominciare ad aprire i cantieri. Solo se si avvia un tale processo ha senso allora parlare di contenuti.

4. Quali contenuti

Innanzitutto dobbiamo pensare a un **intervento legislativo leggero**, mentre il dettaglio regolamentare può essere svolto al livello della autoregolamentazione sindacale e della stessa contrattazione collettiva.

Questo intervento non può evitare di affrontare il problema della misurazione della rappresentatività, e questo vale non solo per le organizzazioni dei lavoratori, ma anche per quelle dei datori di lavoro.

La concertazione in Italia è andata in crisi per tanti motivi ma c'è anche una spiegazione, per così dire, "antropologica". Si può fare la concertazione con circa quaranta sigle associative? Così non si fa nemmeno la contrattazione. Sta qui, nella moltiplicazione dei soggetti che partecipano al tavolo della concertazione (come è avvenuto a partire dal cosidetto Patto di Natale del 1998), una radice della crisi funzionale di quel meccanismo che poi è sboccata in una vera e propria crisi politica.

Dunque, **misurazione della rappresentatività**. Nel settore privato non ci dobbiamo inventare chissà che cosa. Il criterio è scritto nell'articolo 39 della Costituzione: è il criterio associativo.

Credo che sia arrivato il momento di pensare a una legislazione di sostegno all'organizzazione sindacale anche nel senso di ridare valore al fenomeno associativo. Per fortuna ci si iscrive ancora a un sindacato non solo per sbrigare una pratica pensionistica, o fare la dichiarazione dei redditi, o per beneficiare di altri servizi. Ci si iscrive ancora per motivazioni sociali, politiche, ideali. Il processo associativo, nella sua forma autentica, va favorito.

C'è poi il tema dell'**efficacia del contratto collettivo**. Penso che sia stato un errore non avere colto l'occasione che su questo punto aveva offerto il Protocollo del luglio 1993. Mi permisi allora di dirlo in occasione di un convegno di studio dell'Associazione di diritto del lavoro a Pisa (si era a ridosso del referendun sull'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori).

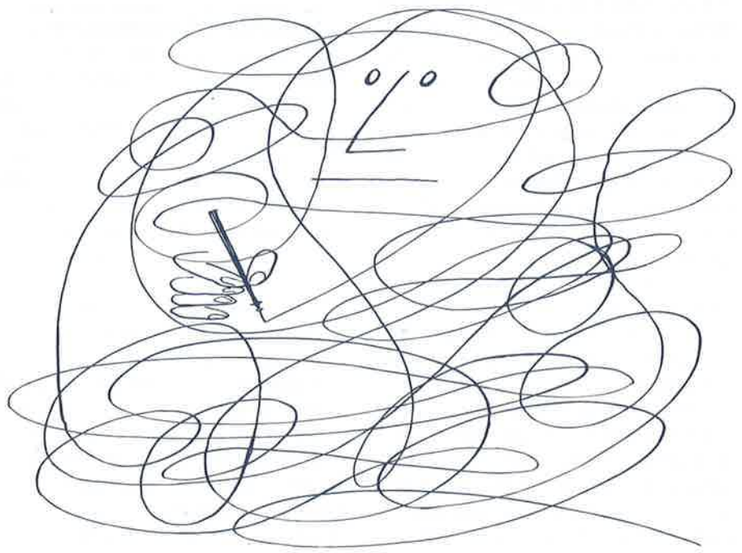
Dissi che i sindacati non avrebbero dovuto commettere un peccato di superbia, alla luce di quanto è accaduto tra gli anni Ottanta e Novanta. Ricordiamolo: dieci anni prima si proclamava l'estinzione della stessa forma sindacale; "fine dei sindacati", titolavano i libri di famosi sociologi, italiani e non. E invece, negli anni Novanta, abbiamo visto finire i partiti della prima Repubblica, mentre le confederazioni sindacali erano lì con il governo, a tenere in piedi il paese. Come i partiti, che sembravano così forti negli anni Ottanta, si sono poi rivelati dei giganti con i piedi di argilla, allora bisognava stare attenti che questa cosa non succedesse poi ai sindacati, una volta che il sistema politico si fosse riorganizzato.

Detto questo, torniamo al discorso dell'efficacia generale del contratto collettivo. Qui abbiamo bisogno di uno strumento giuridico che risolva il problema una volta per tutte: non possiamo eludere la questione del rapporto tra la dimensione associativa della rappresentanza e la dimensione generale degli interessi coinvolti. Sta qui tutto il dilemma della seconda parte dell'articolo 39 della Costituzione.

Si deve qui applicare un principio democratico, di maggioranza, tenendo conto tuttavia che non stiamo parlando di un'arena politica dove tutti sono uguali in quanto cittadini, cui si applica la regola di "una testa, un voto". Stiamo parlando di un'arena di interessi, e nel campo degli interessi non può valere allo stesso modo il criterio "una testa, un voto". Si tratta di stabilire un rapporto tra dimensione degli interessi coinvolti nella rappresentanza e dimensione generale. E qui non possiamo ignorare il problema del rapporto fra democrazia rappresentativa e democrazia diretta.

Ma come declinare tale rapporto? Questo il problema. Non penso che si possa farlo richiamando la necessità di un mandato referendario dal basso come criterio di legittimazione costante dell'azione sindacale dal momento della costruzione delle piattaforme al momento dell'approvazione dell'accordo. Penso invece che un ricorso sobrio a meccanismi di democrazia diretta sia utile proprio per fare funzionare meglio la democrazia rappresentativa. Lo dico con una formula, che andrebbe argomentata: ricorso al referendum come *extrema ratio*.

Naturalmente bisogna poi distinguere tra contratto nazionale, contratto aziendale, contratto territoriale. Ma qui basti indicare il concetto di fondo. Si tratta di immaginare un referendum inteso come *extrema ratio*, di cui però si conoscono prima la procedura e l'esito. Per esempio: se si sa che se una certa ipotesi di accordo non può ottenere la maggioranza dei consensi, non è che intanto si prende quello che c'è in quell'ipotesi e poi si va avanti; no, non si prende niente, quell'accordo non c'è più, e bisogna farne un altro. In altre parole, non può funzionare il gioco del "più uno", della somma, non va dato spazio a quelle forme di opportunismo sindacale che circolano in giro anche per l'Europa. Ci sono dei sindacati che non firmano mai i contratti, perché tanto questi si applicano a tutti; così ci si permette di dirne male, perché intanto vengono applicati.



Da questo punto di vista il ricorso eventuale alla democrazia diretta diventa un deterrente rispetto a forme di utilizzo dei meccanismi della democrazia rappresentativa a mio giudizio poco efficaci o addirittura opportunistici. Anche perché l'esperienza ci dice che non è vero che i referendum debbano essere sempre una sorta di giudizio di Dio contro quelli che più si sono esposti nel negoziato. La casistica è assai varia: dal caso Zanussi dove, contrariamente alle aspettative, vinsero i no, a quello recente di una importante azienda semipubblica di Bologna, dove nel referendum hanno vinto i sì e la Cgil è andata in minoranza.

Naturalmente molto dipende da come si costruisce il referendum. Io penso a un meccanismo che dia efficacia generale ai contratti stipulati dai sindacati rappresentativi secondo certe quote e misure, fatto salvo l'esercizio di un dissenso. L'esercizio di quel dissenso da parte di uno o più sindacati rappresentativi determina la messa in mora di quell'accordo e la possibilità di un ricorso al referendum come strumento eccezionale.

Infine, la **rappresentanza sindacale in azienda**. A mio avviso non si dovrebbe mutuare il sistema in vigore nel pubblico: sono mondi diversi. Sulla rappresentanza sindacale aziendale esiste un problema che è un lascito negativo del referendum del 1995.

In Italia abbiamo un sistema secondo il quale è la stipula del contratto collettivo che dà diritto a istituire la rappresentanza. Da qui conseguono problemi non piccoli, uno dei quali è che in tale modo abbiamo messo nelle mani dei datori di lavoro l'esercizio dei diritti sindacali.

Mi pare che la Fim-Cisl, nel caso del recente rinnovo contrattuale dei metalmeccanici non sottoscritto dalla Fiom-Cgil, si preoccupi di non trarre quelle conseguenze drastiche che l'applicazione letterale di quel disposto determinerebbe (l'esclusione dai diritti sindacali di chi non ha firmato il contratto).

Infine, poiché viviamo in un paese che non ha ancora definito una propria solida forma di Stato in prospettiva europea, non possiamo ignorare i rischi di destrutturazione e atomizzazione della rappresentanza sindacale. Considero perciò necessaria una rivisitazione dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, ma più nella prospettiva che ho fin qui delineato, che in quella di un utilizzo meccanico di quella sede come luogo in cui misurare la rappresentatività.

Michele Figurati

Troppa differenza tra pubblico e privato

Non appare plausibile e nemmeno augurabile una trasposizione delle regole sulla rappresentanza dal pubblico al privato. E in ogni caso, il problema va affrontato prioritariamente nel negoziato autonomo tra le parti sociali

Il fatto di essere stato presentato come componente della Commissione di garanzia dell'applicazione della legge 146/90 sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, non mi qualifica come un giurista. Sono e resto sostanzialmente uomo di relazioni industriali e di impresa e il mio contributo si sforzerà di fornire qualche indicazione su come le imprese, prima ancora delle associazioni imprenditoriali, hanno vissuto e vivono i problemi relativi alla rappresentatività o meglio alla rappresentanza delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'impresa è un soggetto vivente, che si confronta ogni giorno con molteplici problemi, deve assumere decisioni in tempo reale, deve affrontare le questioni che via via si pongono in modo concreto prima di affrontarle in via teorica (per questo ci sono i giuristi, che peraltro in genere danno il meglio di sé quando devono risolvere un caso concreto). Deve quindi avere un interlocutore solido per fare accordi e contratti che consentano di procedere nell'operatività quotidiana.

Dalle Rsa alle Rsu

Ora la questione della rappresentanza è sempre stata presente, vista la non applicazione dell'articolo 39 della Costituzione, e quindi qualche dubbio c'è sempre stato.

Sul piano professionale io nasco con la contrattazione integrativa. Ricordo il primo accordo al quale ho partecipato nel 1963 per la definizione di un premio di produzione legato a parametri oggettivi. Per inciso, sottolineo che la contrattazione integrativa decentrata a quell'epoca era avversata dal sindacato "più rappresentativo" e, per la verità, anche dalle imprese, ed è stata la spinta della Cisl che ha favorito l'affermarsi di questo strumento che, nel bene e nel male, ha modificato sostanzialmente le relazioni industriali.

Ebbene, in quella circostanza ci era chiaro che l'interlocutore che aveva potere contrattuale era il sindacato, non la Commissione interna, che allora era il soggetto aziendale di riferimento. Ed era, nei fatti, di tutta evidenza che un accordo stipulato tra l'azienda e i sindacati esterni, con cui la stessa negoziava, in quanto applicato e non rifiutato dal singolo lavoratore aveva la sua indiscutibile validità entrando a far parte del contratto di lavoro individuale.

Questa prassi è poi stata confermata dalla giurisprudenza, la quale ha assecondato il diritto vivente elaborando il concetto di maggiore rappresentatività.

L'avvento della legge 300/70, con l'introduzione delle Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa), terminale dell'organizzazione sindacale nei luoghi di lavoro, non ha modificato, anzi ha rafforzato questa logica. Non c'è un potere autonomo delle Rsa a contrattare: laddove la legge 300 riconosce loro peculiari prerogative di intervento, si tratta di competenze di carattere gestionale ma non contrattuale (vedi ad esempio l'articolo 4 delle legge 300/70).La ventata innovativa e movimentista dei Consigli di fabbrica, che sicuramente all'inizio creò più d'un problema, scompaginando la normalità dei rapporti, è stata poi velocemente riportata dalle imprese e dalle organizzazioni sindacali nell'ottica tradizionale del rapporto di rappresentanza sindacale.

Ricordo il contratto dei chimici del 1970, che definì il Direttivo del Consiglio di fabbrica in un senso che lo faceva equivalere alla Rsa; o l'accordo Fiat del 1971, che aumentò i permessi sindacali dati a una certa quantità di persone, chiamate esperti, ma mantenne il potere di rappresentanza e di contrattazione soltanto alle Rsa, nell'ambito di specifiche deleghe date dalle organizzazioni sindacali attraverso il contratto nazionale o i contratti aziendali. Nel caso specifico, questo era molto facilitato dal fatto che sostanzialmente esistevano solo le tre grandi confederazioni, a parte la Cisnal, che però trattava separatamente. Non eravamo e non siamo quindi di fronte a un pluralismo di sindacati come ci si è trovati poi nel pubblico impiego.

In fondo anche gli accordi interconfederali di luglio e dicembre 1993, definendo le componenti delle Rsu, elettiva e di nomina, non hanno sostanzialmente modificato il quadro esistente, il che ci ha consentito di operare con continuità (uso qui concetti giuridicamente rozzi, che però sono poi quelli che nei fatti hanno consentito di operare). Le Rsu traggono in pratica il loro potere e diritti dalla legge 300/70, e da deleghe date dai contratti. Si poteva immaginare che queste Rsu, in parte elettive e in parte di nomina, nascessero sostanzialmente da un diverso modo scelto dalle organizzazioni sindacali per individuare le loro Rsa, nonché dalla previsione dell'articolo 29 della legge 300/70; se questo poi dal punto di vista squisitamente giuridico rende più forte la validità di un contratto, va bene, ma non cambia sostanzialmente l'approccio.

Forse sarebbe stato bene che nell'accordo del 1993 – ma la cosa si potrebbe ancor oggi riprendere – si fosse anche individuato il meccanismo di funzionamento delle Rsu, chiarendo se si tratta di un organismo unitario che agisce a maggioranza o qualcosa di diverso. Perché l'esperienza ci dice che gli accordi intersindacali non sono sufficienti, tant'è vero che si moltiplicano nelle aziende i casi di azioni o documenti promossi da Rsu che si qualificano come Rsu-Fim, Rsu-Fiom, Rsu-Uilm o in qualunque altro modo, nei fatti supportate da sentenze della magistratura di merito. C'è allora una ambiguità nel valore e funzionamento di questa struttura, che indubbiamente andrà chiarita.

La certezza dell'interlocutore

In tutto questo periodo, che ho velocemente evocato, non è che non ci siano stati problemi. Io stesso ho fatto almeno due accordi separati, uno nel 1988 e uno nel 1996, peraltro recuperati poi abbastanza facilmente, l'uno l'anno successivo e l'altro dopo qualche giorno. Comunque sia, il rapporto di fatto, che poi è quello che interessa a chi nel lavoro quotidiano deve prendere decisioni e fare accordi, ci ha consentito anche in questo quadro generale di operare abbastanza bene, seppure con qualche difficoltà.

D'altra parte – e mi riferisco a quel che ha detto il professor Mariucci in relazione al referendum – è fondamentale per chi contratta sapere che il suo interlocutore ha il potere, la delega – chiamiamola come vogliamo – di concludere un accordo senza rinviare a successive valutazioni; contrariamente, in una situazione di incertezza mai si arriverà alla definitiva conclusione, perché ci sarà sempre una riserva da parte di chi tratta, col rischio sempre incombente di dover riprendere tutto da capo. Tant'è che nei casi, che io ricordo di "referendum" o di votazioni nelle Rsu in relazione a un accordo, ci si è sempre basati sulla premessa che l'accordo prima stipulato non si potesse modificare. Dunque, prendere o lasciare, perché non c'erano le condizioni di un ulteriore negoziato.

Per chi fa contrattazione: sapere che non ci sono possibilità di rinvio, altrimenti non si arriverà mai a quell'affondo conclusivo che definisce, nel dare e nell'avere, la possibilità di decidere.

Mi sono soffermato sulla contrattazione aziendale perché mi sembra che le logiche della contrattazione nazionale siano in qualche modo più semplici, almeno per la parte aziendale: l'azienda che si associa a una associazione di categoria, conferisce a questa, per statuto, il potere di stipulare e si obbliga ad accettare il risultato. Può uscire dal sistema, ma può esimersi dall'applicare solo i contratti futuri, essendo quelli pregressi entrati a far parte dei contratti individuali dei propri dipendenti. Le organizzazioni sindacali impegnano gli iscritti, ma l'applicazione in azienda l'estende a tutti.

Diverse organizzazioni di categoria danno luogo a diversi contratti più o meno simili a seconda dei reciproci rapporti di forza. Per i non associati provvedono il mercato, la magistratura (ex articolo 36 della Costituzione) e soprattutto i sindacati.

Cosa succede nel caso di un accordo non sottoscritto da tutti? Se un accordo, che non sia sottoscritto da un sindacato "di comodo", viene applicato in azienda e non rifiutato dal singolo lavoratore non iscritto o aderente all'eventuale non firmatario, non mi pare ci siano problemi giuridici circa la sua validità. Resta la libertà di chi non ha firmato di farsi valere col rapporto di forza.

La situazione è complessa, ma non ingestibile. Il caso dell'ultimo contratto dei metalmeccanici è un po' diverso. Mi pare che sia la prima volta che abbiamo avuto non un accordo separato, bensì una trattativa separata, con piattaforme separate. Il problema qui si fa più delicato.

Mi pare fosse dichiarata intenzione della Fiom agire da sola, altrimenti non avrebbe avuto senso presentare piattaforme diverse. Certo esiste sempre, anche se in maniera molto modesta, il rapporto di forza. Se la Fiom sarà capace di fare il suo accordo, perché riuscirà con la forza a essere vincente, allora ci sarà un problema di applicazione del contratto. Io mi auguro che la Federmeccanica non lo consenta.

Io insisto molto sulla contrattazione aziendale, sulla necessità che essa abbia una sua definizione, anche perché sono personalmente convinto che il futuro delle relazioni industriali si giocherà sostanzialmente a questo livello. Il sistema di contrattazione nazionale, così come lo abbiamo vissuto fino a oggi, mostra limiti oggettivi, per la difficoltà di individuare caratteristiche, definite in una volta sola a livello nazionale, per una molteplicità di aziende e di settori sempre più diversi. D'altra parte si evidenzia sempre più la difficoltà di immaginare che grandi settori, come i chimici, i tessili o i meccanici, debbano avere dei trattamenti diversi sui diritti fondamentali, ad esempio le ferie o il trattamento di malattia.

Il buon senso porterebbe allora a immaginare una normazione nazionale intercategoriale sui criteri e sui diritti fondamentali, e poi una regolamentazione aziendale che riguardi la gestione del lavoro, il mansionario, l'organizzazione dell'orario, e così via. Ma questo è fuori tema: è però una cosa che penso da molto tempo e che mi sembra ormai matura. Personalmente credo poco alla contrattazione territoriale, che mi sembra ripeta gli stesi limiti della nazionale.

Una trasposizione da respingere

Vengo ora brevemente a tema, cioè alla possibilità od opportunità di estendere al settore privato la normativa sulla rappresentanza definita per il pubblico impiego. Per quanto mi concerne mi sembra di difficile attuazione, e comunque una scelta da respingere.

Innanzitutto vi è una assoluta diversità nella natura dei soggetti datoriali, non scalfita dalla cosiddetta privatizzazione del pubblico impiego (tra l'altro non vera per quanto concerne l'essenza giuridica del rapporto, ma riferita solo allo spazio dato alle organizzazioni sindacali con l'introduzione della contrattazione come fonte secondaria di normazione).

Non mi soffermo sulle differenze "costituzionali" del ruolo dell'impresa e della pubblica amministrazione per la loro evidenza, così come accenno appena al ruolo dell'Aran di per sé irripetibile nell'impiego privato.

C'è però un aspetto, nella regolamentazione del pubblico impiego relativo al tema, che in particolare mi preoccupa, ed è dato da "quorum" che una organizzazione deve raggiungere per essere ammessa al sistema di relazioni industriali. In una situazione di associazioni di fatto e di una così vasta pluralità di imprese, chi e con quali mezzi ratifica il numero degli iscritti o dei votanti? Si deve prestare fede alle dichiarazioni delle singole organizzazioni? In alcuni casi i dati forniti sugli iscritti davano l'impressione di superare il numero degli occupati.

Ma di più, mi sembra che una volta si fosse definita questa operazione di computo, in qualche modo si configurerebbe, come mi pare dicesse il professor Passalacqua, anche un vincolo a contrattare con chi abbia certi requisiti, il che comporterebbe una profonda limitazione alla libertà di impresa. L'impresa deve poter scegliere i suoi interlocutori, valutando i rischi del suo operato, perché questo è il suo mestiere; ben sapendo che in una logica di rapporto di forza può subire un danno; ma questo, mi pare, è la Costituzione a consentirlo, quando stabilisce la libertà di impresa.

Non mi sembra così preoccupante la

logica che discende dall'articolo 19 della legge 300/70 dopo il referendum del 1995, e cioè che sia l'impresa che sceglie i suoi interlocutori, perché è una liberatà limitata dall'essere firmatari di accordi o contratti collettivi, anche aziendali, e la vera rappresentatività è data dalla capacità di stipulare contratti e di gestirne l'applicazione.

E ancora, mi sembra che una valutazione legale della rappresentatività finirebbe per spostare l'asse dal sindacato associazione a forme di assemblearismo, assecondando una tendenza a indebolire progressivamente quelle strutture intermedie della nostra democrazia (i partiti e i sindacati, appunto), a mio avviso molto pericolosa e da arginare.

Il populismo e l'assemblearismo sono strumenti molto pericolosi, e si sa dove vanno prima o poi a parare.

Quanto al problema dei metalmeccanici, penso che finirà prima o poi per essere riassorbito. Esiste anche un accordo separato nei trasporti, dove alcuni sindacati, non Cisl Cisl e Uil, ma importanti per il peso che hanno, non hanno firmato: ma anche qui si finirà per recuperare, è nella forza delle cose.

Capisco che si viva un disagio e che ci sia una logica richiesta di chiarezza, un bisogno di certezze: ma la certezza più grande – ricordiamolo – può darla il sindacato unico e il giudice che valuta sulla base di interessi collettivi superiori. Questo tipo di certezza mi pare l'abbiamo superato sessant'anni fa con un po' di fatica; se invece questo fosse l'obiettivo, mi parrebbe un percorso molto rischioso.

Dunque, se l problema c'è – e c'è – deve essere affrontato nell'autonomia contrattuale, magari riprendendo e migliorando l'accordo del 1993. Là dove ci sono delle carenze, i giuristi ci aiuteranno a colmarle e anche a non incorrere in rischi di incostituzionalità.

Ma ricordiamoci che in questi anni le leggi sul lavoro hanno sempre seguito e mai preceduto l'evoluzione sociale e dei rapporti. Sarebbe abbastanza pericoloso, in una materia così squisitamente legata alla libertà delle parti, che questa volta la legge ci precedesse per indicare qual è la strada giusta. Ci si aiuti pure a trovarla, ma a trovarla nell'ambito di un rapporto contrattuale.

Luigi Canali

Un segnale positivo dal pubblico impiego

Le intese state raggiunte nel pubblico impiego in tema di rappresentanza, anche se lasciano aperti diversi problemi, si sono rivelate positive e un'occasione importante per rilanciare il sindacalismo confederale nei luoghi di lavoro

La relazione tra democrazia sindacale e rappresentanza non può non richiamare la questione del "modello", che , a sua volta, presuppone il riferimento al sindacato e al processo unitario quali elementi sostanziali della tipologia e della natura della democrazia e della rappresentanza stessa.

Negli interventi che mi hanno preceduto nelle riflessioni sulle tematiche del referendum, della democrazia assembleare e della rappresentanza sindacale ho colto la risonanza non tanto delle esperienze in campo, quanto del "modello" configurato dalle confederazioni sindacali di appartenenza.

Ad esempio, quando il professor Mariucci ha sviluppato le ragioni del ricorso al referendum, sia pure come *extrema ratio*, per l'approvazione di una intesa nella situazione di disaccordo fra le organizzazioni sindacali, ho avvertito l'eco di una determinata cultura sindacale, estranea al patrimonio culturale e alla tradizione della Cisl. Nell'ipotesi, il riconoscimento del diritto di veto che invalida il processo negoziale, con le conseguenze che si possono facilmente immaginare, mette in luce la natura politica della questione della rappresentanza, che ne travalica di gran lunga il profilo giuridico.

Mi sembra importante anche sottolineare il risvolto negativo, o per lo meno problematico, della tendenza a esaltare in modo aprioristico il ruolo della Rsu a discapito della funzione storicamente esercitata dal sindacato categoriale e territoriale.

Non si tratta, come è ovvio, di attenuare il ruolo della Rsu, che rimane strategico nei compiti assegnati, quanto di segnalare il rischio di una lenta ma progressiva emarginazione del sindacato confederale dal posto di lavoro, di rendere aleatoria ed occasionale la relazione tra lavoratore e sindacato, che rimane il fondamento etico della rappresentanza sindacale.

Nel pubblico impiego si è giunti all'attuale modello di Rsu per fasi successive, segmentate dalla successione delle modifiche e integrazioni delle leggi Bassanini.

Le tappe verso una Rsu interamente elettiva

L'orientamento dell'evoluzione legislativa è stato dato dall'obiettivo della "privatizzazione" del rapporto di impiego dei pubblici dipendenti, quale fattore risolutore della modernizzazione della pubblica amministrazione.

L'esperienza concreta di questi anni dimostra come questo obiettivo dell'ordinamento giuridico sia rimasto nella sfera dell'utopia, per l'assenza, forse anche colposa, degli strumenti attuativi necessari per un cambiamento così rilevante nella trasformazione dell'apparato pubblico del Paese.

Nelle tappe di avvicinamento verso l'individuazione della Rsu come struttura unitaria di rappresentanza nei luoghi di lavoro, va ricordato l'accordo interconfederale, in base al quale i componenti la Rsu per due terzi vengono eletti dalla generalità dei lavoratori e per un terzo nominati direttamente delle organizzazioni sindacali. Questa soluzione consentiva di salvaguardare una posizione politica strategica della Cisl, incentrata sul valore dell'associazionismo, ma creava problemi nella gestione della rappresentanza unitaria. Dopo una

nota vicenda referendaria e dopo una pronuncia della Corte costituzionale, Cgil, Cisl e Uil hanno raggiunto un accordo, che potrebbe costituire per il futuro anche un utile ponte verso il settore privato.

Oggi la Rsu nel pubblico impiego, a differenza del settore privato, è composta totalmente da soggetti eletti.

I criteri della rappresentatività

Per il criterio della rappresentanza, i contratti nazionali hanno previsto la contemporanea presenza di Rsu e strutture territoriali dei sindacati firmatari dei contratti stessi. La rappresentatività sindacale costituisce l'istituto di maggiore innovazione e differenziazione rispetto al settore privato.

I sindacati nazionali e le stesse confederazioni devono anch'esse misurare la propria rappresentatività.

Per i primi la rappresentatività non può essere inferiore alla soglia del 5%, ottenuta facendo la media tra il dato associativo di ogni organizzazione (percentuale di deleghe possedute rispetto al totale delle deleghe rilasciate) e dato elettorale ottenuto da ciascuna (percentuale di voti rispetto al totale di voti espressi).

Per le seconde, la rappresentatività ai fini della presenza al tavolo nazionale dei contratti è riconosciuta se il proprio sindacato di categoria ha raggiunto la quota di rappresentatività nel suo comparto, mentre la rappresentatività ai fini della presenza al tavolo dei contratti di carattere generale (contratti quadro) è riconosciuta se la confederazione affilia sindacati considerati rappresentativi in almeno due comparti.

A sua volta l'Aran firma i contratti nazionali dopo aver verificato che i sindacati consenzienti rappresentino almeno il 51% degli addetti.

Tuttavia l'esperienza dimostra come esistano sindacati che, pur non raggiungendo la percentuale di sbarramento, hanno comunque concorso a eleggere propri rappresentanti nella Rsu. L'assurdo è spesso rappresentato proprio da queste espressioni sindacali che non firmano gli accordi per difetto di rappresentanza e, pur godendone i benefici, li contrastano, praticando così la ben noua tecnica populista del "più uno". È di tutta evidenza come da una siffatta situazione derivino problemi di gestione della Rsu, conflitti risorgenti nelle relazioni sindacali, nonché difficoltà applicative del sistema dei diritti.

Basti considerare il fatto che i diritti sindacali (distacchi e permessi sindacali) usufruiti dai componenti della Rsu vengono sottratti alla dotazione di Cgil, Cisl e Uil, in quanto firmatarie degli accordi. L'eventuale sottrazione di diritti sindacali da parte di aderenti ad organizzazioni non rappresentative, non solo erode risorse alla realtà interconfederale, ma costituisce di fatto un *vulnus* contro la confederalità.

Contrattazione decentrata e altri problemi

Un'altra questione fondamentale è costituita dalle relazioni sindacali.

Nel settore del pubblico impiego esistono comparti, come ad esempio la sanità e gli enti locali. dove si riscontra una lunga tradizione di contrattazione decentrata, ma, per la lenta evoluzione del processo di modernizzazione della pubblica amministrazione, esistono anche comparti, come ad esempio le aree ministeriali, dove la contrattazione, da sempre centralizzata, si decentra con difficoltà, specie per l'assenza in entrambe le parti di protagonisti culturalmente e tecnicamente attrezzati.

Per sostenere un profilo alto di relazioni sindacali, specie dove mancano la tradizione e l'esperienza, si rende necessario un vasto e penetrante processo formativo.

A questo fine, politicamente, la costituzione della Rsu dovrebbe essere preceduta da un grande sforzo formativo, che la Cisl continua a porre con insistenza come pregiudiziale strategica per la gestione della contrattazione aziendale.

Solo risolvendo positivamente questo presupposto logico il sindacato e la Rsu complessivamente intesi potranno elaborare progetti e piattaforme rivendicative all'altezza delle trasformazioni aziendali e dell'esercizio dei diritti singoli e diffusi.

Un cenno, per fare chiarezza, anche all'istituto del referendum.

La Cisl esprime su questa materia il proprio convinto dissenso, che però non ha impedito a suo tempo di giungere a intese unitarie, come l'accordo quadro per il pubblico impiego, o gli accordi unitari per i settori statale e parastatale, dove i sindacati confederali nel loro insieme hanno consolidato più dell'80% dei voti espressi.

Come si vede il referendum è stato svuotato dal costituirsi di una grande maggioranza, che lo ha reso non necessario e messo fuori gioco i futili strateghi del "più uno".

Ma la posizione della Cisl riflette una visione politica del concetto di democrazia, che transita attraverso il consenso associativo, si avvale dell'apporto costruttivo dei lavoratori impegnati e responsabili e non si affida ai vari assemblearismi, che rimangono comunque elementi distorsivi dell'espressione della sovranità nel mondo e nei luoghi del lavoro.

La Cisl rimane convinta che la democrazia si esprime e si rafforza con la rappresentanza, la quale, a sua volta, richiede quella maturità relazionale che contribuisce sempre a impedire inutili conflitti tra le confederazioni. Credo sia utile anche richiamare un aspetto che ci accomuna al settore metalmeccanico. Alludo al fatto che, accanto alla sanità pubblica, esiste anche la sanità privata, un settore per il quale pure si sono trovate delle "regole" per la costituzione della Rsu.

La sanità privata, che ormai rappresenta

un settore imprenditoriale vasto e competitivo, aderisce alla Confindustria e, per la osmosi delle teorie errate e controproducenti, propende per la esclusione dei sindacati territoriali dalla contrattazione aziendale. Il falso pretesto di questa propensione è quello di volere così tutelare le piccole imprese, nelle quali però, senza il contributo dei sindacati territoriali, non solo non si stipulano i contratti aziendali, ma in genere non si applica nemmeno il contratto nazionale. Questa tendenza a privilegiare isolatamente la rappresentanza sindacale interna e quindi la Rsu, finisce col diventare un sorta di "eutanasia relazionale", perché spesso, nei perimetri chiusi delle aziende, compare l'immagine del sindacato giallo.

Comunque, per concludere sinteticamente su questa problematica della rappresentanza sindacale e della contrattazione decentrata, il giudizio della Cisl e mio personale sulla esperienza della Rsu è complessivamente positivo. Dalla vicenda della Rsu la confederalità Cisl ha tratto vigore e capacità relazionale. Si sono affacciati sulla soglia della responsabilità e dell'impegno nuovi soggetti che, nel loro divenire, rappresentano anche un fattore strategico per il rinnovamento del gruppo dirigente del sindacato.

Certo, le intese a suo tempo intervenute sono sempre perfettibili. A novembre del prossimo anno dovremo rinnovare le Rsu e con il prossimo contratto collettivo nazionale potremmo migliorare la valenza e lo spessore della contrattazione decentrata, ampliandone le materie di competenza.

Se riusciremo a realizzare questo passaggio con un forte intento unitario, l'esperienza della Rsu contribuirà a un rilancio della confederalità e alla modernizzazione della rappresentanza nei posti di lavoro.

I problemi sono molti e complicati, e vanno affrontati attraverso una ricerca comune tra i sindacati, approfittando della ripresa di iniziative unitarie, privilegiando le soluzioni contrattuali

Tiziano Treu

Ma la via contrattuale resta la migliore

Il tema qui affrontato è tanto importante quanto complicato. Sarebbe importante riflettere bene, evitando di decidere sotto l'impatto di episodi singoli ancorché gravi. Anche perché è un problema che ci trasciniamo esattamente da 57 anni, cioè da quando è nata la Costituzione.

In oltre mezzo secolo abbiamo ricercato e trovato soluzioni sicuramente imperfette. Ma è bene ricordare che i guai peggiori del lavoro e del sindacato in Italia non dipendono dal non aver risolto questo problèma; ben più gravi sono quelli che derivano al sindacato dalla difficoltà di cambiare la sua base di rappresentanza: se continua a rappresentare solo i pensionati e i quarantenni metalmeccanici, non va da nessuna parte. Bisogna quindi evitare di essere precipitosi e avere il senso delle priorità da affrontare.

Il problema è comunque serio e la spaccatura prodottasi con l'ultimo contratto dei metalmeccanici resta un episodio grave. Tuttavia, la ripresa di una prospettiva unitaria, anche se parziale, dovrebbe aiutare a superare questa impasse nei rapporti, nella quale forse hanno giocato anche forzature personali e contingenti.

Nell'affrontare questa materia, sono da evitare inoltre atteggiamenti trancianti, del tipo: mai l'intervento per legge; o, all'opposto, solo una legge può essere risolutiva. L'idea che non ci dovrà mai essere una legge in questa materia comincia a incrinarsi persino in casa Cisl, dove riscontriamo oggi un atteggiamento più pragmatico. C'è nel "Libro Bianco" di Maroni una dichiarazione di intenti che sembra escludere l'intervento legislativo; ma mi sembra un'affermazione isolata nel mezzo di un mare magnum affollato da ben altre preoccupazioni; un'affermazione, insomma, fuori quadro. Mettiamo dunque in conto che le cose cambiano; si tratterà allora di vedere in concreto quale legge si prospetta, dove si applica e quando.

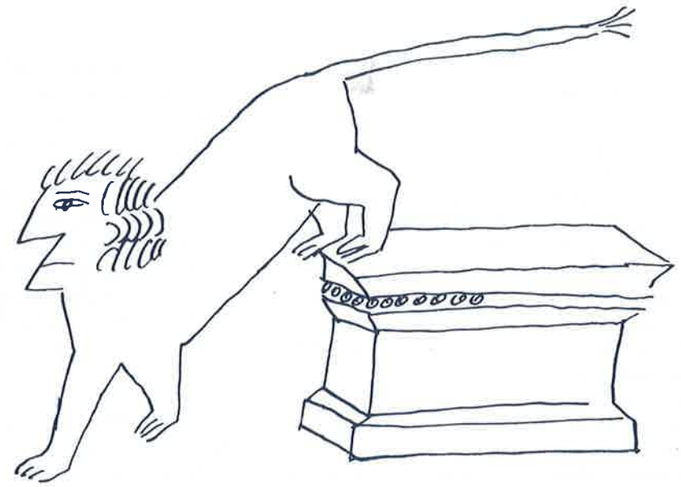
Ciò premesso, occorre innanzitutto distinguere i problemi, che sono più d'uno: la rappresentatività minima, la regola di maggioranza per decidere, il referendum.

La rappresentatività minima

Il primo punto da affrontare mi pare debba essere quello della rappresentatività minima, cioè della soglia di ingresso nel contesto delle relazioni industriali. C'è un sovraffollamento di sigle non solo nel pubblico impiego, ma anche nei servizi ex pubblici: una situazione poco sostenibile, che richiede un'opera di disboscamento.

Sono dunque dell'idea che una soglia d'entrata bisogna metterla, come del resto esiste in altri paesi europei; e tenerla abbastanza elevata, perché quella adottata nel pubblico impiego mi pare poco selettiva. Naturalmente, se si entra in questo ordine di idee, va affrontata la questione di una soglia anche per i datori di lavoro. Attualmente in taluni settori una serie di guai proviene anche (o soprattutto) da una sfrangiatura e inconsistenza delle parti datoriali. Mi pare, ad esempio, che le società di lavoro interinale abbiano ben tre associazioni: una cosa che non ha senso.

Se dunque vogliamo imboccare la strada di una soglia per stabilire la rappresentatività minima, occorre operare da tutti e due i lati delle parti sociali. E, anche se non abbiamo alle spalle molte riflessioni ed elaborazioni su questo punto, più presto si interviene meglio è.



Si tratta ora di vedere come.

Il modello del pubblico impiego mi sembra possa costituire un utile punto di riferimento, sottoponendolo ai necessari adattamenti per renderlo applicabile ad altri settori. Naturalmente la formula nel pubblico impiego fu trovata perché c'era un accordo sindacale. Altrimenti non ci saremmo mai riusciti. Sarebbe quindi necessario cominciare a costruire qualche consenso se si pensa di estenderla, adattandola, al settore privato.

Si è parlato qui della necessità di rivisitare l'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori. Sono d'accordo, perché così come è uscito dal referendum del 1995 non va bene: far dipendere la rappresentatività da quello che decide la controparte non mi sembra un buon risultato per il sindacato. Vale dunque la pena costruire un consenso per adattare il metodo pubblico; se poi si riesce a mettersi d'accordo su una formula più efficace, tanto meglio. Comunque, quale che sia la soluzione da individuare, l'esigenza di uno sbarramento c'è.

Ma attenzione: questa esigenza esiste per i diritti sindacali, meno per la contrattazione e ancora meno per lo sciopero. Non vorrei che riaffiorasse l'idea di mettere lo sbarramento anche per lo sciopero. Questo è l'unico punto sul quale sono un po' "plebiscitario", tanto è vero che qui io qui propongo il referendum per contrastare micro scioperi irresponsabili nei servizi pubblici essenziali. Non vedo perché dobbiamo assistere inermi al fatto che bastano piccolissimi gruppi di lavoratori in sciopero, dai controllori di volo ai capistazione, per sconvolgere l'intero sistema dei trasporti italiano.

Decidere a maggioranza

Vengo al secondo problema, che è più delicato: quale criterio adottare per decidere. Perché, quando c'è disaccordo, un criterio bisogna trovarlo. Si dirà che il criterio di fondo è quello di maggioranza, ma il problema è come configurarlo. Si tratta di trovare un criterio non semplicemente per dirimere le divergenze tra sindacati, ma per giungere a una decisione valida all'esterno: anzitutto ai fini dell'applicazione del contratto collettivo nazionale *erga omnes*, che è la questione storica sulla quale si è sempre discusso.

Qui è in gioco una questione sostanziale, cioè l'estensione della copertura effettiva del contratto collettivo nazionale, oggi seriamente minacciata. Non vorrei che, mentre parliamo dei criteri per dirimere i contrasti interni al sindacato, dimenticassimo questo problema.

Con la tendenza non dico ad abolire la contrattazione nazionale, ma comunque a un maggiore decentramento contrattuale, è il caso di chiedersi: non rischiamo di rimanere sguarniti nella miriade di piccole e piccolissime aziende, dove non arriva la contrattazione decentrata? Questa mi sembra la questione prioritaria, quando discutiamo dell'estensione a tutti dei benefici della contrattazione. Qualcosa deve essere fatto anche e soprattutto in questa direzione.

Quanto invece al problema di come decidere quando non c'è accordo, e di come applicare un criterio di maggioranza, vale la pena di richiamare il modo con cui lo si è risolto a livello di Rsu. In un organismo così concepito, il funzionamento a maggioranza è in *re ipsa*, nell'ordine stesso delle cose.

C'è un terzo livello del problema che va ricordato, ed è la partecipazione del sindacato in organismi pubblici e privati. Per esempio, con l'avvento della Società europea e nella prospettiva, cara alla Cisl, di avere una rappresentanza all'interno dei consigli di vigilanza o di amministrazione di società multinazionali o italiane, occorrerà individuare un criterio – un sistema di elezione? – per stabilire quali rappresentanti sindacali inserire in questi organismi. Anche questo è un terreno non irrilevante per discutere e giungere a criteri condivisi di determinazione delle scelte.

Resto convinto che la strada maestra, sia di privilegiare formule di tipo contrattuale, come è stato fatto con le Rsu ad es. migliorando l'accordo del 1993. Purtroppo dal 1993 non si è andati più avanti sul tema. Ebbene, se davvero si crede che la strada della autoregolazione sia la più praticabile, bisogna lavorarci di più. Del resto esistono al riguardo delle proposte, e anche la Fim le ha avanzate. Insomma, non si parte da zero.

È un lavoro da fare, con urgenza, prima che gli uffici studi dei partiti avanzino le loro proposte di legge. Naturalmente bisogna essere d'accordo che il metodo della autoregolazione viene prima e riuscire a trovare delle formule, o dei percorsi in base ai quali si applica per decisione autonoma una qualche regola di maggioranza ai vari livelli della rappresentanza. Dopodiché il legislatore potrà meglio intervenire, con qualche forma di legislazione di sostegno.

Tra l'altro noto che il sistema di incentivi per chi rispetta gli accordi collettivi è sempre più diffuso. Ho trovato in alcune leggi recenti che al datore di lavoro, come condizione per accedere a determinati benefici, viene fatto obbligo di rispettare non solo il contratto nazionale, cosa acqui-

sita da tempo, ma anche i contratti collettivi decentrati. In altre parole, si dà un incentivo qualora si rispettino i contratti fatti secondo una procedura concordata, quindi secondo regole autonomamente accettate.

Insomma, la strada della regolamentazione stabilita su base contrattuale è quella da provare. Se la cosa funzionasse bene, sarebbe facile costruirci sopra un avallo normativo diretto. Resta sempre il problema dell'articolo 39 della Costituzione; ma esclusivamente per uno degli aspetti menzionati: esso infatti afferma il principio di maggioranza solo per quanto riguarda l'estensione *erga omnes* del contratto nazionale. Non se ne è mai parlato in relazione alla contrattazione aziendale, né riguardo a questioni quali la selezione delle rappresentanze in organismi pubblici o consigli di vigilanza aziendali. Credo comunque che, se si giungesse a una regola concordata, l'ostacolo dell'articolo 39 potrebbe essere superato.

Il referendum

Due parole infine sul referendum. Se si decide tutto in modo consensuale, quindi si cogestiscono la formazione delle Rsu e le rappresentanze esterne per il contratto nazionale, allora si potrebbe anche immaginare in taluni casi, come *extrema ratio*, un'amministrazione consensuale del referendum. Ma se questo non è possibile, e sapendo bene quanto il referendum sia pericoloso, imporre per legge il ricorso a questo strumento in caso di disaccordo fra i sindacati, significherebbe sfasciare la democrazia rappresentativa. È una eventualità da scongiurare.

Concludendo, occorre riprendere a fondo il tema, lavorando su alcune delle proposte che sono in circolazione. Tanto più che, dopo un periodo di grandi travagli e divisioni sindacali, sembra che siamo in una fase di risalita, spero non congiunturale, nella quale si vanno ricostruendo pratiche unitarie. Ebbene, approfittiamone anche per costruire solide regole di democrazia sindacale.

Anche i partiti stanno pensando a questi temi; sarebbe bene però che fossero confortati da proposte unitarie del sindacato, invece di pensare in isolamento.

Cesare Damiano

Apriamo un cantiere sindacale sulle regole

Le regole vigenti nel pubblico impiego possono essere un utile punto di riferimento, ma è necessario che si apra una ricerca unitaria dei sindacati in relazione dialettica con la politica

È stata posta la domanda se il tema della rappresentatività e della rappresentanza e delle sue regole sia ancora attuale, e la mia risposta è: sì, è attuale, oggi più che mai. Ho avuto modo di occuparmene, oggi come politico e prima come sindacalista: sono stato tra quelli che, insieme a Salvatore Biondo tra gli altri, hanno scritto le regole di Fim, Fiom e Uilm per le Rsu.

Che il tema sia attuale, già la vicenda dei metalmeccanici ce lo fa capire. L'ho detto a suo tempo e lo ripeto: scrivere tre piattaforme è stato ed è un errore, perché significa dare per scontato fin dall'inizio che non si può arrivare a un accordo unitario. C'è una ferita, all'origine, che difficilmente può essere rimarginata.

Non darsi delle regole è un grave limite. Ho pubblicamente apprezzato la proposta a suo tempo avanzata da Giorgio Caprioli, quando indicò la strada di una piattaforma unitaria – certo difficile da scrivere, come si è rivelato – accompagnata da una regola che tento di riassumere così: un referendum tra tutti i lavoratori sulla piattaforma unitaria e l'elezione su liste sindacali, senza rete, di rappresentanti, uno ogni mille lavoratori; alla fine, circa millecinquecento persone avrebbero rappresentato i metalmeccanici in un parlamento nazionale che aveva il compito di votare e decidere a maggioranza se l'ipotesi andava bene o no per la categoria, salvo poi riservarsi, nel caso di un giudizio unitario dei tre sindacati, anche l'opportunità di un referendum di conclusione.

Ebbene, mi è parsa una proposta interessante e avanzata sotto il profilo sia metodologico che di una corretta democrazia sindacale. Mentre il tema della rappresentatività costituisce per me un riferimento valoriale, il discorso sugli strumenti è aperto a più esiti: il referendum, l'assemblea, o qualsiasi altro strumento possono esserci e non esserci, sono semplicemente strumenti sui quali dovremmo essere tutti disposti a discutere, purché si dia una risposta convincente alla domanda di partenza, che è sempre la stessa: chi firma un accordo ha la rappresentatività sufficiente per firmarlo?

La risposta non può scaturire semplicemente dalle relazioni bilaterali e da un reciproco riconoscimento tra le parti che firmano un accordo, senza una certificazione di rappresentatività. Comunque si giudichi l'esito della vicenda contrattuale dei metalmeccanici, se sia accordo separato o no, credo che non sia eludibile l'aspetto della rappresentatività: la mancata firma di un'organizzazione maggioritaria pone un problema di rappresentatività al contratto. Io parto da questo problema e tento di vedere in che modo lo si può risolvere.

L'"incompiuta" dell'accordo del 1993

Sono responsabile per il lavoro dei Ds e insieme a Tiziano Treu, che è responsabile per il lavoro della Margherita, e agli altri colleghi dei dipartimenti lavoro dell'Ulivo, ivi compresi Rifondazione comunista e l'Italia dei valori, abbiamo scritto un'Agenda sociale, che è una sorta di base programmatica delle forze di opposizione, nella quale abbiamo inserito al quinto punto il tema della rappresentatività, della rappresentanza e della democrazia sindacale come argomento da discutere.

Sono quindi d'accordo con Luigi Mariucci che un futuro programma di centro sinistra dovrà avere tra i vari punti qualificanti che riguardano le tematiche del lavoro anche questo argomento.

Non penso che le questioni di carattere sindacale o dello stato sociale siano di competenza esclusiva dei sindacalisti come, per converso, la politica non è terreno riservato ai soli politici. Se non si sviluppa una capacità di interrelazione dialettica anche su questi temi, si creano delle separatezze che non producono nessun risultato utile.

Noi abbiamo alle spalle quello che io ho sempre considerato il più grande accordo sociale dal dopoguerra, il protocollo del luglio 1993. È un patto neocorporativo, come lo definiscono gli studiosi, in quanto fondato sull'accordo tra le grandi organizzazioni sociali, i sindacati confederali, le associazioni degli imprenditori e il governo. Ora quel patto, che ha prodotto grandissimi risultati, questo governo lo ha messo da parte, ha derubricato la concertazione a dialogo sociale, non però nel senso che lo si intende a livello europeo. Lo sciopero generale proclamato in questi giorni da Cgil, Cisl e Uil è motivato anche dalla ferita inferta al metodo del confronto fra governo e parti sociali su una questione importantissima come le pensioni.

Il patto del 1993 ha disciplinato molte cose: ha introdotto la politica dei redditi, definito il modello contrattuale, figliato nel dicembre del '93 l'accordo sulle RSU, tuttora valido. E ha prodotto importanti riforme; da lì, in fondo, è stata tratta l'ispirazione per arrivare alla legge Bassanini nei settori pubblici.

Ma in quel patto c'è una parte incompiuta, e riguarda precisamente la rappresentatività. Questo problema ce lo trasciniamo dietro dal 1947, dalla nascita della Costituzione. L'articolo 39 è incompiuto; perché il sindacato non ne ha voluto l'applicazione; oggi, la Cgil appare più favorevole, ma resta il fatto che il sindacato ha sempre opposto resistenza alla traduzione legislativa degli articoli 39, 40 e 46 per le ragioni a tutti note.

Il protocollo del 1993 auspica un intervento legislativo che consenta alla maggioranza dei lavoratori di prendere decisioni, ma riguarda solo i contratti aziendali; non sono citati i contratti nazionali. Le regole sindacali non hanno mai disciplinato definitivamente la materia della rappresentatività e della validazione degli accordi, che è sempre stata affidata alla valutazione politica dell'accordo da parte delle organizzazioni sindacali.

Quando ero segretario generale aggiunto della Fiom negli anni Novanta ho fatto insieme alla Fim e alla Uilm i contratti nazionali del 1994, del 1997 e del 1999, accordandoci sul referendum in entrata e in uscita; l'ultima volta abbiamo persino fatto votare agli iscritti il mandato e a tutti i lavoratori la conclusione, cercando di coniugare la logica della rappresentatività generale cara alla Cgil con quella della rappresentatività associativa, basata sugli iscritti, cara alla Cisl. Perché ci siamo accordati per fare quei referendum? Ma perché abbiamo fatto piattaforme e accordi unitari. Sapevo perfettamente che senza piattaforme e accordi unitari sarebbe stato molto più difficile realizzare i referendum in assenza di un accordo politico.

Ricordo che nella vertenza Fiat 1996 – allora ero capo delegazione in quella trattativa – ho concluso l'accordo, come Fiom, tre giorni dopo Fim, Uilm e Fismic. Io avevo una diversa opinione sulla bontà di quell'accordo per quanto riguardava il capitolo del salario e, in presenza di un dissenso tra noi, non facemmo il referendum; facemmo votare le Rsu: Fim, Uilm e Fismic, insieme, ebbero la maggioranza dei voti ma non raggiunsero il quorum richiesto dal regolamento e, per questo motivo, non fu possibile prendere una decisione; così fui costretto a far votare i miei iscritti in assemblee convocate dalla sola Fiom, ai quali chiesi il mandato alla conclusione dell'accordo e, tre giorni dopo firmai. Dunque la mia stessa esperienza mi conferma sull'opinione che ho appena espresso sul referendum; non so se questa opinione sia giusta o sbagliata, ma la realtà dei fatti è che nella categoria dei metalmeccanici il referendum in ingresso e in uscita si è fatto quando c'era un accordo su una piattaforma o su una conclusione, e quando l'accordo non c'era bastava il veto di una delle tre organizzazioni per non farlo.

Come mai, mi si obbietterà, alla Zanussi si fece lo stesso il referendum, pur in presenza di una diversa opinione fra Cgil Cisl e Uil? Probabilmente perché tutte e tre le organizzazioni pensavano di vincerlo. Alla fine persero Fim e Uilm, che erano convinte di vincerlo.

Se sulla rappresentanza stiamo abbastanza bene...

Tutto questo mi conferma che, di fronte alle possibilità di un dissenso tra le organizzazioni, bisogna trovare delle regole. Provo allora a esprimere la mia opinione in proposito.

Nel 1995 si sono tenuti i "cattivi" referendum, quelli sull'art.19; io li ho combattuti mentre una parte minoritaria della mia

organizzazione li ha appoggiati. Sappiamo che la modifica parziale dell'art.19 a seguito di quel referendum ha abbassato la rappresentatività del sindacato a livello dell'azienda, dando in mano a questa, come ha ricordato Mariucci, il potere di riconoscere la rappresentatività dei propri interlocutori e favorendo così la possibilità di accordi pirata, di vero e proprio dumping sociale. Anche questo è un frutto avvelenato di quel referendum. Chi lo ha promosso pensava di dare più energia alle istanze di base, non capendo che in realtà minava un fondamento rappresentativo del sindacato e la sua capacità di fare accordi adeguati alle esigenze dei lavoratori.

Spero che questo errore venga riconosciuto dopo quasi dieci anni da quell'evento, che portò al passaggio dalla nozione di sindacato maggiormente rappresentativo a quella di sindacato comparativamente più rappresentativo. L'attuale governo ha anche cercato di andare più in là e di mettere in discussione questa stessa formula per accreditare la tesi cara a Maroni, secondo la quale è il governo che riconosce il proprio interlocutore: non fa differenza se ha uno o un milione di iscritti.

Per quanto riguarda la rappresentanza, cioè il ruolo delle Rsu nei settori privati e pubblici, la mia opinione è che la questione sia largamente e organicamente definita da patti interconfederali. C'è un riconoscimento delle controparti, della Confindustria, della Confapi e delle altre associazioni, tant'è vero che nella parte introduttiva del contratto dei metalmeccanici è scritto che la titolarità negoziale per gli accordi aziendali è del sindacato territoriale e delle Rsu. Queste ultime non sono la struttura di base del sindacato, ma una struttura bicefala che riceve la sua rappresentatività dall'elezione universale dei lavoratori e, al tempo stesso, il suo potere dalla messa a disposizione del sindacato degli strumenti che derivano dalle leggi e dallo Statuto dei lavoratori.

Dunque, sul terreno della rappresentanza mi pare che la disciplina sia sostanzialmente buona, anche perché sottrae all'arbitrio di questo o quel sindacato la possibilità di rinnovare le Rsu, diversamente da un tempo quando c'erano le Rsa, il cui rinnovo dipendeva dal giudizio di opportunità delle singole organizzazioni e poteva essere sempre rinviato a tempi ritenuti più favorevoli. Oggi questo non è più possibile, perché ci sono delle regole cogenti.

...sulla rappresentatività occorre ricostruire le regole

Sul terreno della rappresentatività, invece, bisogna ricostruire alcune regole. Faccio un ragionamento pragmatico, magari un po' superficiale: qual è la regola – mi chiedo – che oggi, in una situazione di divisione sindacale, è maggiormente a portata di mano? E rispondo, magari semplificando: la regola più a portata di mano, che ha incontrato il maggior grado di condivisione di tutte e tre le organizzazioni sindacali, è sicuramente quella vigente nel pubblico impiego. È una regola che è stata vissuta nella discussione unitaria del sindacato, è stata voluta dalle tre organizzazioni sindacali, ha trovato una sua traduzione legislativa e dimostra di funzionare.

Io credo che la strumentazione prevista dalla legge Bassanini abbia anche favorito la stesura di una piattaforma comune e il raggiungimento di un accordo unitario fra i lavoratori del pubblico impiego. C'è insomma una relazione fra quella regola e la capacità di conseguire risultati unitari. Se è così, perché non utilizzare anche nel privato lo stesso sistema?

Non mi nascondo le difficoltà e conosco le obiezioni. Tra pubblico e privato ci sono profonde differenze; una soprattutto mi pare fondamentale: nel pubblico abbiamo una controparte unica, un "padrone" rappresentato dall'Aran, mentre nel privato dobbiamo confrontarci con le singole imprese. Il pluralismo associativo sul lato sia dei lavoratori che delle imprese crea un problema e implica un problema di certificazione anche della rappresentatività delle imprese.

Sul principio della certificazione della rappresentatività abbiamo registrato, com'è noto, delle resistenze. Uno dei motivi dell'insuccesso del progetto di legge Gasperoni sulla rappresentatività, all'epoca del centrosinistra, sta sicuramente nell'opposizione della Cisl, che tradizionalmente privilegia la rappresentatività basata sul vincolo associativo e sugli iscritti. Ma importanti resistenze si manifestarono anche nella Confindustra e nelle piccole associazioni che, sottoposte a una logica di certificazione della propria rappresentatività, avrebbero avuto in qualche caso molti problemi, a differenza di Cgil, Cisl e Uil.

Questo, dunque, è un problema vero. Ciò nonostante penso che l'esperienza maturata nel pubblico impiego abbia dentro di sé dei criteri estremamente importanti, che possono diventare un patrimonio universale sul terreno della rappresentatività e della rappresentanza per l'intero mondo del lavoro, pubblico e privato.

Naturalmente si tratta di vedere quali sono gli adattamenti necessari. Sono convinto che l'adozione del criterio della rappresentatività certificata insieme da voti e da iscritti sia la misura migliore per coniugare la tradizione del sindacato associazione, tipica della Cisl, con quella del sindacato generale, propria della Cgil. Naturalmente si tratta di una rappresentatività ex ante, che colloca i negoziatori nella condizione di poter decidere senza ricorrere al referendum. Lo abbiamo visto: il pubblico impiego ha fatto i suoi accordi senza il bisogno di ricorrere ad alcun referendum.

Due parole sul referendum che, per quanto mi riguarda, è e rimane solo uno strumento. Se noi riuscissimo a fare un passo che risolve il problema della rappresentatività attraverso l'utilizzo dei criteri che oggi vigono nel pubblico impiego, riservando ovviamente alle organizzazioni sindacali la possibilità di un ricorso consensuale al referendum, mi parrebbe una strada lungo la quale vale la pena ragionare.

È chiaro: non penso alla possibilità di utilizzare il referendum a prescindere da una volontà unitaria delle organizzazioni sindacali rappresentative, cosa che mi sembra difficile alla luce di tutta l'esperienza che io ho vissuto.

E il sindacato deve fare la sua parte

Detto questo, se il centro sinistra iscrive nel suo programma questa tematica, possiamo immaginare che sarà una legge a risolvere la questione? Io penso che sarà molto difficile. Immagino piuttosto, come qualcuno ha detto in questa sede, che sia necessaria l'apertura di un cantiere sindacale. Se non si apre una discussione di carattere sindacale su queste regole – e va aperta subito perché abbiamo bisogno di completare l'architettura scaturita dal protocollo del 1993 – se non c'è una spinta unitaria di carattere sindacale che possa trovare una sua traduzione legislativa, anche "leggera", difficilmente la politica potrà sostituire questa mancanza di discussione unitaria. Assegnare questo compito alla politica sarebbe una scorciatoia che alla fine si rivelerebbe controproducente. C'è quindi bisogno di un atto sindacale, in relazione dialettica con la politica, per intervenire efficacemente su questo problema.

In tutto ciò occorrerà distinguere contratti nazionali e contratti aziendali. Ho una certa esperienza alle spalle: penso alle migliaia di contratti aziendali che si sono fatti nel settore metalmeccanico. Nella sola stagione fra il 1996 e il 1998 ne abbiamo censiti insieme ben 5.000, fatti tutti con piattaforme e accordi unitari, con referendum in entrata e in uscita.

Ora, il contratto aziendale ha una caratteristica molto peculiare, con qualche difficoltà in più nei grandi gruppi; ma il problema più grosso è quello dei rinnovi dei contratti nazionali di categoria. Qui sta il nodo più difficile, per sciogliere il quale bisogna riprende una discussione sindacale, come si sta cercando di fare in questa sede.

Il caso del pubblico impiego fornisce, secondo me, un esempio di grande utilità, dal quale estrarre il principio ispiratore; poi è chiaro che i passi ulteriori per una definizione sindacale di regole suscettibili di trovare una traduzione legislativa ha bisogno di tutti gli adattamenti del caso, il che sicuramente non sarà impresa né facile né scontata.

Ricordo che nel 1995 Cgil, Cisl e Uil scrissero su questi argomenti un testo poi successivamente accantonato con il raffreddarsi dei rapporti tra le organizzazioni. In quel testo si affrontava il nodo della rappresentatività fissando anche la famosa soglia del 5% necessaria per negoziare a livello nazionale un contratto. Mi sembra un criterio assolutamente utile, che si è rivelato fondamentale nel comparto del pubblico impiego per selezionare le sigle sindacali.

Mi auguro che si possa lavorare in questa direzione. Naturalmente il sindacato deve fare la sua parte in piena autonomia e la politica ha il compito di utilizzare i suggerimenti, esprimendo la propria autonoma opinione in una relazione di dialettica costruttiva. Credo che questa sia la strada migliore da seguire.

Giorgio Caprioli

Democrazia sì, ma c'è dell'altro

Il problema della democrazia sindacale è importante, va discusso e risolto ragionevolmente, ma alla radice delle nostre divisioni ci sono divergenze profonde di natura strategica che non si risolvono con scorciatoie referendarie

Sicuramente il problema della democrazia e della misurazione della rappresentanza esiste e va discusso, ma i motivi delle difficoltà del sindacato e della rottura avvenuta tra i metalmeccanici hanno a che fare con un altro ordine di questioni. Nella nostra vicenda sono arrivati al dunque dei problemi di natura strategica, che non possono essere risolti con scorciatoie referendarie ma andrebbero affrontati con una discussione vera tra i sindacati.

Quattro questioni preliminari

Sono quattro i problemi di fondo che ci vedono divisi, e vi accenno rapidamente.

Primo problema: il sindacalismo italiano, come tutti i sindacalismi nel mondo, corre quotidianamente il rischio di perdere la sua ispirazione confederale. Noi siamo costantemente minacciati anche nell'industria dal diffondersi di logiche corporative: ci sono gruppi di lavoratori, con forte potere contrattuale, che si sganciano dagli altri e impongono sulla base dei rapporti di forza contratti o accordi a proprio esclusivo vantaggio. Ho detto "anche" nell'industria: il pubblico impiego ha già conosciuto prima di noi questo problema e forse è per questo che è pervenuto a darsi determinate regole.

È stato citato il caso del referendum alla Zanussi, dove un referendum bocciò l'introduzione del *job on call*, sostenuto da Fim e Uilm e osteggiato dalla Fiom. Io ho una mia lettura delle ragioni per le quali abbiamo perso il referendum. Paradossalmente in quella consultazione non votarono i lavoratori che sarebbero stati interessati dal *job on call*, ma gli altri: un modo davvero singolare di esercitare la democrazia.

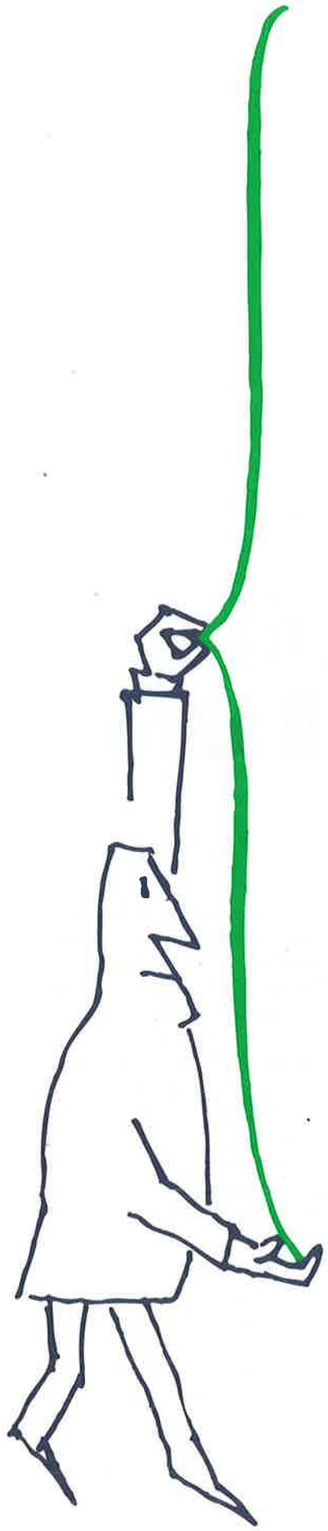
È vero anche quello che ha detto Damiano, cioè che tutte e tre le organizzazioni erano convinte di vincere e per questo fu deciso di ricorrere al referendum. Ma la vera ragione, a mio avviso, della vittoria del no all'introduzione del *job on call* con una maggioranza del 70 per cento fu che, dicendo bugie come se ne stanno dicendo sul nostro contratto nazionale, si riuscì a far scattare la paura che il *job on call* potesse essere imposto dall'azienda ai lavoratori che già avevano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

È solo un esempio, ma illuminante e sintomatico del pericolo di una deriva corporativa, che una serie di scelte contrattuali della Fiom ma anche della Cgil negli ultimi anni non solo ignorano, ma rischiano di assecondare.

Un secondo problema è posto da un rischio opposto a quello della frantumazione corporativa, iscritto nella storia stessa del sindacalismo italiano, ed è il politicismo.

Noi siamo il sindacato più politico del mondo: basta osservare alcuni indicatori, ad esempio quanto grande in Italia è la quota di risorse assegnata alle confederazioni, che rappresentano il livello più politico del sistema sindacale. Non c'è paese al mondo nel quale le confederazioni ricevano una quota così elevata dei contributi e abbiano un peso politico così determinante come da noi: non a caso la concertazione è stata rilanciata con successo in Italia dieci anni fa, dopo essere stata inventata nei paesi scandinavi negli anni Trenta.

Il fatto è che nel nostro paese il confine tra azione sindacale e azione politica è sempre stato labile, con larghe zone di sovrapposizione. Per fortuna questo problema l'abbiamo in genere gestito abba-



stanza bene, ma negli ultimi anni è venuto alla luce un rischio, che i congelamenti della rappresentanza possono aggravare, ed è quello di spendere come confederazioni la rappresentatività conquistata in cinquant'anni di storia su un piano che non è più sindacale, ma politico.

Ci ha provato D'Antoni, proponendo un tradeunionismo di centro-destra, e ci ha provato Cofferati sul lato opposto, come ci sta tuttora provando D'Amato, il presidente di Confindustria che è il sindacato delle controparti. Ora, se misuriamo la rappresentatività di un'organizzazione sindacale, e poi il suo gruppo dirigente spende quella rappresentatività accertata su un terreno diverso da quello sindacale, mi pare che nasca un problema non da poco. E nel sindacalismo italiano questo è un rischio ricorrente.

Un terzo problema, al quale ha accennato Treu, riguarda la necessità di allargare la nostra base di rappresentanza. È un argomento che spiazza tutti i ragionamenti sulla democrazia, perché, per quanto siamo democratici, noi riusciremo a far votare solo quelli che stanno dentro i nostri recinti. E se vogliamo allargare la rappresentanza, dovremo fare delle operazioni che probabilmente saranno osteggiate da quelli che votano.

Un esempio classico ci è fornito dalla riforma delle pensioni fatta con il governo Dini. Perché riuscimmo a farla passare? Perché nei "recinti" del sindacato prevalevano di gran lunga coloro che rimanevano nel regime retributivo e che nel referendum votarono a favore, tanto erano comunque tutelati. I giovani, i quali entrando nel regime contributivo si vedevano imposti i costi della riforma, erano un'esigua minoranza.

Occorre allora fare attenzione, perché la democrazia, siccome è fatta di confini e recinti, si sposa solo fino a un certo punto con le scelte di rappresentanza. Se ho bisogno di modificare ampliandola la mia base di rappresentanza – e penso che siamo in questa fase –, dovrò fare in qualche modo delle forzature "illuministiche" sul consenso di chi è già nel recinto.

Il quarto problema, che mi sembra drammaticamente sottovalutato nel dibattito, riguarda le risorse di cui vive l'associazionismo sindacale. È una questione ineludibile anche quando parliamo di rappresentanza.

Abbiamo fatto ai primi di ottobre un bellissimo seminario con i sindacalisti brasiliani della Cut, i quali ci hanno raccontato come stanno passando dalla legge corporativa a un sistema che pensano di costruire analogo al nostro. Uno dei motivi che li blocca su questa strada è il fatto che, abbandonando la legge corporativa, devono rinunciare ai finanziamenti pubblici e, per sopravvivere, saranno costretti a fare gli iscritti.

Ciò mi ha fatto venire in mente che da noi si pone il problema inverso. Se le spese per fare il referendum, che sono piuttosto elevate, le paga il sindacato, vuol dire che lo pagano gli iscritti al sindacato, il quale di quei soldi campa. È democratico usare i soldi degli iscritti per far votare i non iscritti?

Insomma, se vogliamo parlare a livello di sistema complessivo, non possiamo non tenere conto anche di questo aspetto. In caso contrario, esasperando la problematica della democrazia magari con il lodevole intento di migliorarla, corriamo il rischio di distruggere nel medio periodo le nostre capacità organizzative di costruire rappresentanza. Questo è un problema che i giuristi, i politici e quasi sempre anche le nostre controparti non tengono mai nella debita considerazione, ma che è gravissimo.

Ho menzionato questi quattro problemi, perché su ciascuno di essi che nasce il conflitto nei metalmeccanici, segnatamente tra noi e la Fiom.

L'abc del sindacato

Venendo al tema centrale di questo incontro, dirò innanzitutto due parole a proposito della Costituzione, qui più volte richiamata. Salvo essere smentito da chi ne sa più di me, mi pare chiaro che la nostra carta costituzionale assegna al lavoratore il diritto ad associarsi, mentre indirettamente attribuisce alle associazioni il diritto a contrattare. Quindi il diritto a contrattare deriva dal diritto ad associarsi, nel senso che se i lavoratori non esercitano il diritto a costruire un sindacato, non riescono nemmeno a contrattare. Puro buon senso dei padri costituenti.

Questo è un altro punto di radicale dissenso con la Fiom, la quale afferma a ogni piè sospinto che la titolarità della contrattazione è dei lavoratori. È un'affermazione che non solo non ha appiglio nella Costituzione, ma contrasta con l'abc di qualsiasi sindacalismo in ogni parte nel mondo. E l'abc è che senza sindacato non c'è contrattazione.

Dunque la contrattazione è un diritto del sindacato, non dei lavoratori. Da qui nasce la "fissazione" della Cisl: il lavoratore ha diritto ad associarsi, chi è associato ha un sindacato, il sindacato contratta; sui risultati della contrattazione si pronuncia chi si è associato, mentre gli altri, non essendosi associati, non hanno attivato quel diritto.

Se lo chiediamo ai sindacalisti del Nord Europa, ci diranno che per loro è scontato che sia così. Tedeschi, svedesi, norvegesi... tutti ragionano a questo modo. Ma da noi, qual è il problema? Il problema è che in Italia, contrariamente a quei paesi, di sindacato ce n'è più di uno. Abbiamo dunque un problema che è un derivato del pluralismo, il quale a sua volta è effetto della libertà sindacale. E a questa siamo molto affezionati.

Cosa dice allora la Costituzione? Dice che, se i sindacati sono più di uno, decide chi ha più iscritti. Si fa insomma perno sul principio associativo. Il sindacato o più sindacati associati che hanno il 51 per cento degli iscritti fanno contratti con validità *erga omnes*. Contano gli iscritti e solo loro, e si decide attraverso gli organismi sindacali. Dunque, principio associativo puro e democrazia indiretta.

Noi non siamo disposti a buttare a mare questi due capisaldi, immolandoli sull'altare del referendum tra tutti i lavoratori, come strumento standard per decidere, che è la tesi della Fiom e la negazione del principio associativo. Se, quando si tratta di decidere, l'essere iscritto al sindacato non conta più niente, è il suicidio dell'organizzazione sindacale come libera associazione dei lavoratori.

Principio associativo e democrazia indiretta

Ora, nelle nostre condizioni, per uscire dall'impasse nella quale ci siamo cacciati, potremmo pensare a due tipi di proposta, anche rinunciando a uno – ma a uno solo – dei due principi ai quali siamo affezionati, quello associativo e quello della democrazia indiretta.

Una proposta è stata menzionata da Damiano, ed è quella che ha fatto la Fim. La riassumo brevemente.

Se è vero, come noi siamo convinti, che è la democrazia indiretta, delegata, quella più adatta a produrre decisioni, potremmo costruire un sistema di democrazia indiretta *ad hoc* per il contratto nazionale, attraverso una assemblea nazionale dei delegati eletti da tutti i lavoratori. In questo caso abbiamo abbandonato il principio associativo, però mantenendo quello della democrazia indiretta.

Teoricamente si potrebbe proporre la via opposta: abbandoniamo la democrazia indiretta, ma allora facciamo votare solo gli iscritti. Si potrebbe quindi ragionare di un referendum conclusivo dove votano solo gli iscritti, perché quanto meno salverebbe il principio associativo.

Perché è importante salvare almeno uno dei due principi? Perché sia il principio della democrazia indiretta che quello del riferimento agli iscritti sono le basi fondamentali per salvare il sindacato. È evidente, e già oggi ce lo dicono i nostri attivisti: quando chiedono ai lavoratori di prendere la tessera, si sentono rispondere che non vedono perché mai dovrebbero iscriversi, dal momento che ottengono gli stessi benefici e diritti degli altri.

Se si continua a far finta che questo problema non esista, si distrugge il sindacato. Per questa strada arriviamo diritti a un nuovo sistema corporativo, magari di sinistra, e dovremo chiedere i finanziamenti pubblici allo stato, farci prescrivere per legge come si vota, e quando non veniamo a capo degli eventuali contenziosi, far intervenire magari qualche giudice.

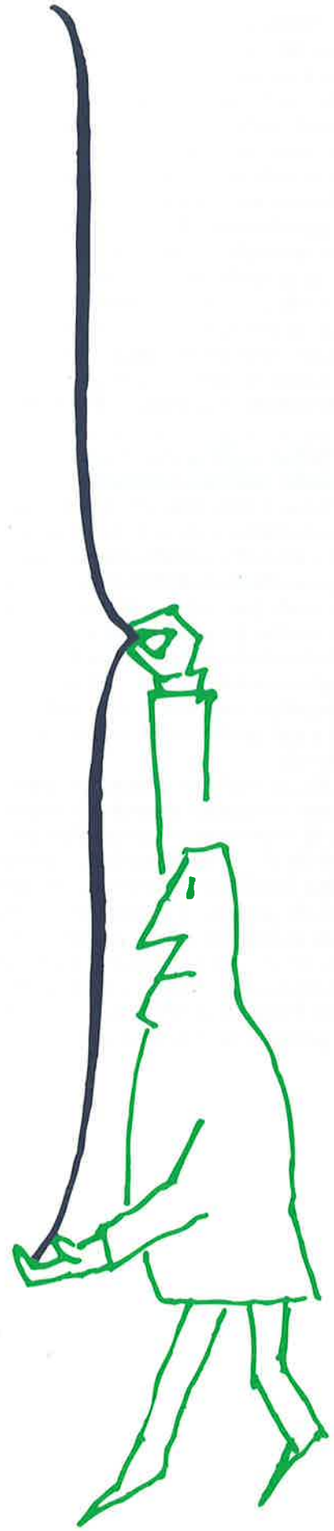
Se parliamo ora di misurazione della rappresentanza, mi pare una bella contraddizione se, per effettuarla, attiviamo dei meccanismi che contribuiscono a distruggerla o impediscono che si rinnovi. Vogliamo contare gli iscritti come fa il pubblico impiego? Va bene, ma a due condizioni.

La prima è di farli contare dall'Inps, perché avremmo il vantaggio che, se un lavoratore cambia azienda ma resta nella stessa provincia, rimane anche iscritto al sindacato. Ciò ci risparmia perlomeno la fatica di rifare le tessere.

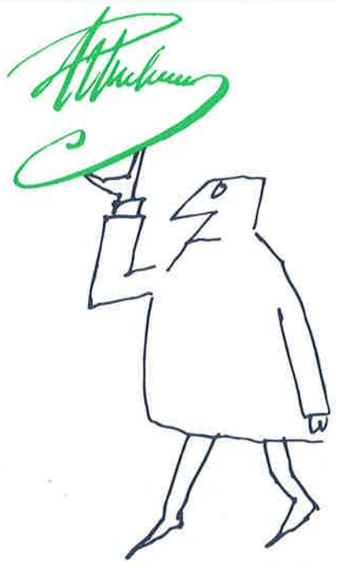
Seconda condizione: occorre che la legge, o qualche altro marchingegno, obblighi anche i non iscritti a dare un contributo al sindacato, non in modo generalizzato e standard, ma in determinate occasioni, quando cioè il sindacato realizza un accordo che dà dei benefici ai lavoratori. In altre parole, in quelle occasioni nelle quali il sindacato dimostra la propria utilità per tutti i lavoratori, dovrebbe essere prevista una qualche forma di versamento obbligatorio a carico di coloro che, non pagando la tessera al sindacato, non hanno contribuito economicamente alla realizzazione di quell'accordo che ha comunque prodotto dei benefici per tutti.

Mi sembra una pretesa non solo ragionevole, ma giusta; se continuiamo a ignorare queste cose e a dibattere come se il problema fosse solo la democrazia, finiremo per distruggere il sindacato. A furia di discutere se vogliamo le uova col guscio bianco o rosa, finiremo con l'ammazzare la gallina.

Sono molto d'accordo con Treu quando segnala che un problema di primaria



importanza è l'obbligatorietà dell'applicazione del contratto collettivo da parte di tutte le aziende, che oggi è incerta, in particolare per la parte normativa. Questo è un ostacolo anche per la realizzazione di una contrattazione territoriale. Tutte le volte che ne parliamo, la nostra controparte, la Federmeccanica, obietta sempre che, se fa un accordo territoriale, le aziende sue associate sono obbligate ad applicarlo e le altre no: in tal modo, dice la Federmeccanica, finirebbe per lavorare contro la propria capacità associativa. Occorrerebbe allora trovare opportuni meccanismi che vincolino anche le aziende non associate a Federmeccanica ad applicare gli accordi.



Senza rigidità, ma lontano dalla "politica spettacolo"

Infine, le Rsu. Penso che il compromesso della riserva di un terzo dei componenti alla nomina di organizzazione possa essere superato. Facciamo le elezioni su base proporzionale pura, senza quote riservate. Ciò renderebbe più credibile la prerogativa delle Rsu di decidere sugli accordi aziendali ed eventualmente anche sul ricorso al referendum: sono legittimate a farlo, perché a quel punto sono pienamente rappresentative.

Ma, se vogliamo giungere a questo, occorre recuperare in modo esplicito ciò che la magistratura ci sta già dicendo, e cioè che c'è vincolo di mandato, contrariamente a quello dei parlamentari. Ciò significa che qualora un componente di Rsu eletto su lista Fim, o Fiom, o Uilm, o altro, non si trovi più in sintonia politica con l'organizzazione titolare della lista nella quale è stato eletto (nei casi più clamorosi di passaggio ad altra organizzazione, ma anche in quelli di aperto dissenso), possa essere sostituito. In tale caso la nomina sostitutiva non la fa la commissione elettorale, ma l'organizzazione titolare della lista. Nel settore privato ci sono diverse sentenze che danno ragione a questa tesi, anche nel caso di componenti eletti nell'ambito dei due terzi. Negli ultimi due anni ci sono già tre sentenze, una a Napoli, una in Veneto, una a Roma, che in caso di sostituzione di componenti di Rsu eletti nei due terzi, danno il diritto all'organizzazione di sostituirle, anche senza dimissioni.

A queste condizioni, le Rsu possono essere riformate, in modo da rendere più trasparente ed efficace il sistema di democrazia indiretta, e più chiari i legami associativi e organizzativi.

Infine, sono anch'io convinto che non bisogna essere troppo rigidi sulla questione "legge sì, legge no". In fondo, è prevalsa un po' in tutti gli interventi una via mediana, per cui è pensabile un percorso lungo il quale in una prima fase c'è l'accordo sindacale, e alla fine un intervento legislativo leggero che ne recepisca e sostenga i contenuti.

Mi pare, tuttavia, che stiamo correndo il rischio, soprattutto nel nostro settore, di lasciarci abbagliare da un'idea di democrazia troppo vicina alla politica spettacolo e troppo distante dalla serietà con cui bisognerebbe affrontare i problemi della costruzione di regole, anche perché nel frattempo siamo diventati poco rappresentativi. Anche noi qui abbiamo ragionato soprattutto avendo in mente un modello di grande azienda. Ma il referendum o le elezioni, intese nel senso che ho proposto, è molto difficile riuscire a realizzarli nelle aziende disperse nel territorio, a meno che non intervengano robusti aiuti di istituzioni pubbliche capaci di offrire ai lavoratori di quelle aziende un modo per votare.

La democrazia per un milione e mezzo di metalmeccanici è difficile da realizzare, perché almeno mezzo milione di essi, cioè un terzo del totale e forse anche di più, non sono raggiungibili con le capacità organizzative del sindacato, nemmeno se Fim, Fiom e Uilm lavorassero insieme d'amore e d'accordo. Anche da questo punto di vista si capisce come il problema di fondo sia più quello della rappresentatività, meno quello della democrazia, sulla quale pure occorre discutere.

Per concludere, noi sosteniamo che anche la Cisl deve accettare di aprire una discussione senza pregiudizi né rigidità, prima al suo interno e poi con gli altri, su questi temi. Altrimenti c'è il rischio che, mentre si insiste a dire che non si vuole la legge, visto che ci si rifiuta di discutere, alla fine la legge arriva lo stesso.

documentazione

Riportiamo in queste pagine parti di documenti richiamati nel dibattito al seminario dell'8 ottobre, e precisamente:
- *dall'accordo Fim-Fiom-Uilm sulle Rsu*
- *dal contratto nazionale metalmeccanici*
- *dal Decreto legislativo 165/2001*
- *l'intesa che dà attuazione all'art. 43 del D. lgs. 165/2001*

DALL'ACCORDO UNITARIO FIM-FIOM-UILM SULLE RSU 14 DICEMBRE 1993

L'accordo, che fa riferimento al Protocollo del 23 luglio e all'Accordo interconfederale sulle Rsu del 1° dicembre 2003, è integrato da un regolamento elettorale e da un "Patto di solidarietà Fim-Fiom-Uilm".

1. *Costituzione*

Per ciascuna unità produttiva di imprese dell'industria metalmeccanica con più di 15 addetti è eletta una Rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) in rappresentanza dei lavoratori nei confronti di ciascuna direzione ai sensi dell'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Per le unità produttive non artigiane di dimensioni minori si sperimenterà la costituzione delle Rsu interaziendali e/o territoriali, a seguito di specifici accordi con le controparti datoriali. (...)

3. *Compiti*

Le Rsu e i sindacati territoriali dei lavoratori aderenti alle organizzazioni firmatarie del Ccnl eserciteranno i diritti a negoziare in azienda, derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto.

L'applicazione delle seguenti regole, ferma restando l'autonomia di ciascuna organizzazione, assume carattere vincolante per l'esercizio dei diritti contrattuali, così come definito nell'Accordo del 23 luglio 1993, nel presupposto altrettanto vincolante della rinuncia all'esercizio del diritto a promuovere Rsa secondo quanto previsto all'articolo 19 della Legge 300/1970. (...)

4. *Composizione*

La Rsu è unica per tutto il personale di ciascuna unità produttiva e deve essere composta da impiegati-quadri e da operai eletti separatamente, in rappresentanza di ciascuna delle predette categorie, in relazione alla entità numerica dei due gruppi.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Il rappresentante di un gruppo non può essere scelto tra gli appartenenti all'altro e in ogni caso almeno un posto deve essere riservato agli impiegati o agli operai sempre quando il numero di essi nell'unità aziendale sia superiore alle 15 unità.

5. *Numero e ripartizione dei componenti*

Il numero dei componenti la Rappresentanza sindacale unitaria è definito dalla Legge 300/1970, dai contratti nazionali della categoria, dagli accordi aziendali e dalla prassi, applicando la migliore delle condizioni.

Qualora le elezioni delle Rsu si svolgano nelle aziende per le quali il numero totale dei delegati da eleggere sia inferiore a 3, i seggi verranno attribuiti nella loro interezza applicando la proporzionale pura tra le liste presentate.

Laddove il numero totale dei delegati da eleggere è pari o superiore a 3, mentre 2/3 di essi verranno eletti a suffragio universale con l'applicazione della proporzionale pura, 1/3 verrà attribuito alle organizzazioni stipulanti il Ccnl, che hanno presentato liste, in proporzione ai voti ottenuti, secondo la tabella allegata al presente accordo unitario di regolamentazione.

6. *Diritti*

Le Rsu subentreranno alle Rsa e ai loro dirigenti nella titolarità dei diritti, permessi, libertà sindacali e tutele spettanti per effetto dalle disposizioni di cui al titolo III della Legge 300/1970. (...)

7. *Utilizzo monte ore*

Il monte ore complessivo riservato alla Rsu, verrà ripartito in ragione del numero di delegati ottenuti da ciascuna delle organizzazioni che hanno presentato liste. L'utilizzazione di tali permessi retribuiti da parte dei componenti la Rsu, dovrà avvenire nell'ambito delle attività delle stesse in modo tale da garantire il regolare funzionamento della Rappresentanza sindacale unitaria nel suo complesso. Le organizzazioni sindacali che hanno presentato liste e ottenuto seggi provvederanno a comunicare all'azienda un proprio responsabile interno alla Rsu per la gestione del monte ore rispettivamente spettante. (...)

9. *Sostituzioni*

I membri decaduti dalla carica per dimissioni o per qualsiasi altro legittimo motivo, potranno essere sostituiti nel periodo di durata in carica della Rsu, escludendo i 6 mesi precedenti la fine del mandato, purché le sostituzioni non superino il 50% del numero complessivo della Rsu. Superando i limiti predetti si dovrà procedere alla totale rielezione della Rsu.

Le sostituzioni dei componenti elettivi (2/3) avverranno con i nominativi della lista cui appartenevano i i membri decaduti, secondo l'ordine delle preferenze riportate nelle elezioni, ovvero in assenza di graduatoria di preferenze, secondo l'ordine di presentazione della candidatura della lista.

Per i componenti dimissionari che siano stati nominati (1/3) su designazione delle organizzazioni aderenti alle organizzazioni sindacali firmatarie il Ccnl, la sostituzione sarà effettuata dall'organizzazione sindacale di appartenenza, secondo quanto stabilito nell'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993. (...)

11. *Clausola di salvaguardia*

Qualora una o più di una delle organizzazioni sindacali che abbiano partecipato alle elezioni della Rsu, assumendone liberamente pertanto gli impegni e i vincoli propedeutici, manifestasse l'intenzione di procedere alla nomina della Rsa, tale decisione non potrà avere effetto se non alla scadenza naturale del mandato della Rsu, ovvero alla sua decadenza per i motivi previsti dal presente regolamento.

12. *Decisioni*

Le decisioni relative ad atti negoziali della Rsu sono assunte a maggioranza dai componenti.

Nel caso di gruppo nazionale tale maggioranza si determinerà per somma di pronunciamenti delle Rsu del gruppo considerate.

A conferma della validità erga-omnes degli accordi stipulati dalla Rsu nell'ambito delle prerogative e

dei mandati di sua pertinenza, è fatta salva la possibilità per i lavoratori interessati di promuovere referendum abrogativo dell'intero accordo (non è ammessa abrogazione parziale). Tale referendum potrà essere promosso dal 20% dei lavoratori aventi diritto attraverso raccolta di firme certificate. Tale diritto potrà essere esercitato entro e non oltre 30 giorni dalla data di comunicazione dell'Accordo e della sua conoscenza da parte dei lavoratori interessati attraverso assemblea e affissione del testo negli spazi riservati alla Rsu o alle organizzazioni sindacali costituenti la Rsu.

Il referendum abrogativo dovrà essere effettuato entro e non oltre i 15 giorni successivi all'accertamento della validità della richiesta. Della Commissione che presiede all'effettuazione del referendum, dovranno far parte 2 rappresentanti dei promotori firmatari. (...)

15. *Referendum*

Il voto segreto (referendum) è lo strumento necessario, nell'ambito della consultazione dei lavoratori, per l'approvazione delle piattaforme rivendicative e l'affidamento alla Rsu dei mandati sia a trattare che a decidere e programmare le conseguenti iniziative a sostegno dell'attività contrattuale.

Le operazioni di voto dovranno essere effettuate dopo almeno 15 giorni dall'indizione e non oltre 21 giorni dalla stessa. In questo periodo vanno tenute assemblee per informare i lavoratori dei contenuti e delle motivazione delle opzioni poste in votazione.

L'organizzazione delle votazioni dovrà essere effettuata da una commissione elettorale di norma coincidente con la Rsu composta almeno da 3 componenti, applicando le norme del regolamento elettorale delle Rsu, salvo quanto diversamente previsto nel presente accordo unitario.

Per ogni quesito preposto al voto va prevista la possibilità di risposta affermativa o negativa. Tutti i lavoratori in forza hanno diritto al voto.

Il referendum è valido nel caso in cui partecipino al voto il 50% + 1 dei lavoratori presenti nello stabilimento, compresi i lavoratori in cig, nel periodo di effettuazione delle operazioni di voto. (...)

DAL CONTRATTO NAZIONALE METALMECCANICI

La normativa che segue è stata introdotta nel Contratto nazionale con il rinnovo del febbraio 1994.

Allegato 4 - Accordo per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie

A integrazione e specificazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil il 20 dicembre 1993, Federmeccanica-Assistal e Fim, Fiom, Uilm, concordano quanto segue.

1. *Elettorato passivo*

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni, possono essere candidati nelle liste di cui al punto 4, parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

2. *Durata e sostituzione dell'incarico*

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente.

I membri decaduti potranno essere sostituiti secondo le regole stabilite al punto 6, parte prima dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

3. *Modalità della votazione*

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte seconda, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'articolo 20, legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. *Diritti sindacali*

Con riferimento al punto 4, parte prima, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, le organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl per l'industria metalmeccanica privata e dell'installazione di impianti, restando titolari dei diritti previsti dall'articolo 4, disciplina generale sezione seconda del vigente Ccnl, in ordine alle ore di permesso retribuite nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti aggiuntive rispetto a quanto previsto dall'articolo 23, legge 20 maggio 1970, n. 300, pari al monte ore derivante dalla porzione di 30 minuti all'anno per ciascun dipendente, e in ordine alla titolarità dei permessi per i dirigenti provinciali e nazionali prevista in termini più ampi rispetto a quanto stabilito dall'articolo 30, legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. *Modalità di utilizzo dei permessi sindacali*

Le organizzazioni sindacali titolari dei permessi sindacali retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dall'articolo 23, legge 20 maggio 1970, n. 300 di cui al precedente articolo 4 del presente accordo, trasferiscono alle Rsu una quota di tali permessi pari al 70%.

Il monte ore complessivo riservato alla Rsu è ripartito in parti uguali fra ciascuno dei suoi componenti. (...)

DAL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165

Il decreto riguarda "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
Qui riportiamo alcuni stralci significativi dal Titolo III sulla contrattazione collettiva e la rappresentanza sindacale.

Articolo 40. *Contratti collettivi nazionali e integrativi*

(...) 2. Mediante appositi accordi tra l'Aran e le confederazioni rappresentative ai sensi dell'articolo 43, comma 4, sono stabiliti i comparti della contrattazione collettiva nazionale riguardanti settori omogenei o affini. I dirigenti costituiscono un'area contrattuale autonoma relativamente a uno o più comparti. (...)

Articolo 42. *Diritti e prerogative sindacali nei luoghi di lavoro*

1. Nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in attuazione dei criteri di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b) della legge 23 ottobre 1992, n. 421, osservano le disposizioni seguenti in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva.

2. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, le organizzazioni sindacali che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, possono costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 19 e seguenti della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Ad esse spettano, in proporzione alla rappresentatività, le garanzie previste dagli articoli 23, 24 e 30 della medesima legge n. 300 del 1970, e le migliori condizioni derivanti dal contratti collettivi.

3. In ciascuna amministrazione, ente o struttura amministrativa di cui al comma 8, ad iniziativa anche disgiunta delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, viene altresì costituito, con le modalità di cui ai commi seguenti, un organismo di rappresentanza unitaria del personale mediante elezioni alle quali è garantita la partecipazione di tutti i lavoratori.

4. Con appositi accordi o contratti collettivi nazionali, tra l'Aran e le confederazioni o organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43, sono definite la composizione dell'organismo di rappresentanza unitaria del personale e le specifiche modalità delle elezioni, prevedendo in ogni caso il voto segreto, il metodo proporzionale e il periodico rinnovo, con esclusione della prorogabilità. Deve essere garantita la facoltà di presentare liste, oltre alle organizzazioni che, in base ai criteri dell'articolo 43, siano ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei contratti collettivi, anche ad altre organizzazioni sindacali, purché siano costituite in associazione con un proprio statuto e purché abbiano aderito agli accordi o contratti collettivi che disciplinano l'elezione e il funzionamento dell'organismo. (...)

6. I componenti della rappresentanza unitaria del personale sono equiparati ai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali ai fini della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni, e del presente decreto. Gli accordi o contratti collettivi che regolano l'elezione e il funzionamento dell'organismo, stabiliscono i criteri e le modalità con cui sono trasferite ai componenti eletti della rappresentanza unitaria del personale le garanzie spettanti alle rappresentanze sindacali aziendali delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2 che li abbiano sottoscritti o vi aderiscano.

7. I medesimi accordi possono disciplinare le modalità con le quali la rappresentanza unitaria del personale esercita in via esclusiva i diritti di informazione e di partecipazione riconosciuti alle rappresentanze sindacali aziendali dall'articolo 9 o da altre disposizioni della legge e della contrattazione collettiva. Essi possono altresì prevedere che, ai fini dell'esercizio della contrattazione collettiva integrativa, la rappresentanza unitaria del personale sia integrata da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del compatto. (...)

Articolo 43. *Rappresentatività sindacale ai fini della contrattazione collettiva*

1. L'Aran ammette alla contrattazione collettiva nazionale le organizzazioni sindacali che abbiano nel comparto o nell'area una rappresentatività non inferiore al 5 per cento, considerando a tal fine la media tra il dato associativo e il dato elettorale. Il dato associativo è espresso dalla percentuale delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate nell'ambito considerato. Il dato elettorale è espresso dalla percentuale dei voti ottenuti nelle elezioni delle rappresentanze unitarie del personale, rispetto al totale dei voti espressi nell'ambito considerato.

2. Alla contrattazione collettiva nazionale per il relativo comparto o area partecipano altresì le confederazioni alle quali le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 siano affiliate.

3. L'Aran sottoscrive i contratti collettivi verificando previamente, sulla base della rappresentatività accertata per l'ammissione alle trattative ai sensi del comma 1, che le organizzazioni sindacali che aderiscono all'ipotesi di accordo rappresentino nel loro complesso almeno il 51 per cento come media tra dato associativo e dato elettorale nel comparto o nell'area contrattuale, o almeno il 60 per cento del dato elettorale nel medesimo ambito.

4. L'Aran ammette alla contrattazione collettiva per la stipulazione degli accordi o contratti collettivi che definiscono o modificano i compatti o le aree o che regolano istituti comuni a tutte le pubbliche amministrazioni o riguardanti più comparti, le confederazioni sindacali alle quali, in almeno due comparti o due aree contrattuali; siano affiliate organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi del comma 1.

5. I soggetti e le procedure della contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati, in conformità all'articolo 40, comma 3, dai contratti collettivi nazionali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 42, comma 7, per gli organismi di rappresentanza unitaria del personale.

6. Agli effetti dell'accordo tra l'Aran e le confederazioni sindacali rappresentative, previsto dall'articolo 50, comma 1, e dei contratti collettivi che regolano la materia, le confederazioni e le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale ai sensi dei commi precedenti, hanno titolo ai permessi, aspettative e distacchi sindacali, in quota proporzionale alla loro rappresentatività ai sensi del comma 1, tenendo conto anche della diffusione territoriale e della consistenza delle strutture organizzative nel comparto o nell'area.

7. La raccolta dei dati sui voti e sulle deleghe è assicurata dall'Aran. I dati relativi alle deleghe rilasciate a ciascuna amministrazione nell'anno considerato sono rilevati e trasmessi all'Aran non oltre il 31 marzo dell'anno successivo dalle pubbliche amministrazioni, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata, con modalità che garantiscano la riservatezza delle informazioni. Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di indicare il funzionario responsabile della rilevazione e della trasmissione dei dati. Per il controllo sulle procedure elettorali e per la raccolta dei dati relativi alle deleghe l'Aran si avvale, sulla base di apposite convenzioni, della collaborazione del Dipartimento della funzione pubblica, del Ministero del lavoro, delle istanze rappresentative o associative delle pubbliche amministrazioni.

8. Per garantire modalità di rilevazione certe ed obiettive, per la certificazione dei dati e per la risoluzione delle eventuali controversie è istituito presso l'Aran un comitato paritetico, che può essere articolato per comparti, al quale partecipano le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

9. Il comitato procede alla verifica dei dati relativi ai voti ed alle deleghe. Può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o dell'area.

10. Il comitato delibera sulle contestazioni relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe. Qualora vi sia dissenso, e in ogni caso quando la contestazione sia avanzata da un soggetto sindacale non rappresentato nel comitato, la deliberazione è adottata su conforme parere del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro - Cnel, che lo emana entro quindici giorni dalla richiesta. La richiesta di parere è trasmessa dal comitato al Ministro per la funzione pubblica, che provvede a presentarla al Cnel entro cinque giorni dalla ricezione.

11. Ai fini delle deliberazioni, l'Aran e le organizzazioni sindacali rappresentate nel comitato votano separatamente e il voto delle seconde è espresso dalla maggioranza dei rappresentanti presenti.

12. A tutte le organizzazioni sindacali vengono garantite adeguate forme di informazione e di accesso ai dati, nel rispetto della legislazione sulla riservatezza delle informazioni di cui alla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive disposizioni correttive ed integrative.

(...)

Articolo 46. *Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni*

1. Le pubbliche amministrazioni sono legalmente rappresentate dall'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni - Aran, agli effetti della contrattazione collettiva nazionale. L'Aran esercita a livello nazionale, in base agli indirizzi ricevuti ai sensi degli articoli 41 e 47, ogni attività relativa alle relazioni sindacali, alla negoziazione dei contratti collettivi e alla assistenza delle pubbliche amministrazioni ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi. Sottopone alla valutazione della commissione di garanzia dell'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni e integrazioni, gli accordi nazionali sulle prestazioni indispensabili ai sensi dell'articolo 2 della legge citata. (...)

10. L'Aran ha personalità giuridica di diritto pubblico. (...)

Articolo 50. *Aspettative e permessi sindacali*

1. Al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico, la contrattazione collettiva ne determina i limiti massimi in un apposito accordo, tra l'Aran e le confederazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 43.

2. La gestione dell'accordo di cui al comma 1, ivi comprese le modalità di utilizzo e distribuzione delle aspettative e dei permessi sindacali tra le confederazioni e le organizzazioni sindacali aventi titolo sulla base della loro rappresentatività e con riferimento a ciascun comparto e area separata di contrattazione, è demandata alla contrattazione collettiva, garantendo a decorrere dal 1 agosto 1996 in ogni caso l'applicazione della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni ed integrazioni. Per la provincia autonoma di Bolzano si terrà conto di quanto previsto dall'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 6 gennaio 1978, n. 58.

3. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a fornire alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica - il numero complessivo ed i nominativi dei beneficiari dei permessi sindacali.

IL PROTOCOLLO DI INTESA PER L'ATTUAZIONE DELL'ART.43 D.LGS. 165/2001

Il protocollo è stato firmato il 17 aprile 2003, per dare attuazione all'art. 43, comma 8, del D. Lgs. 165/2001, relativo alla istituzione del Comitato paritetico per la certificazione dei dati elettorali ed associativi delle organizzazioni sindacali ai fini dell'accertamento della rappresentatività. Ne diamo il testo per intero.

Art 1. *Natura e composizione*

1. Il Comitato paritetico è un organismo bilaterale Aran - Sindacati, composto da rappresentanti della parte pubblica e delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale.

2. I componenti del Comitato sono designati per la parte pubblica dal legale rappresentante dell'Aran e per la parte sindacale dalle organizzazioni di cui al comma 1 per il tramite delle Confederazioni cui aderiscono.

3. Ferma restando l'unicità del Comitato paritetico, esso è articolato per comparti o aree con le modalità indicate nell'art. 3.

Art 2. *Compiti del Comitato paritetico*

1. Il Comitato paritetico esercita i seguenti compiti:

a. procede alla certificazione dei dati relativi ai voti e alle deleghe;

b. può deliberare che non siano prese in considerazione, ai fini della misurazione del dato associativo, le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedano ai lavoratori un contributo economico inferiore di più della metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto o area ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001;

c. delibera sulle controversie relative alla rilevazione dei voti e delle deleghe effettuate dalle proprie articolazioni di comparto.

Art 3. *Composizione e compiti del Comitato nelle articolazioni di comparto o area*

1. Il Comitato paritetico nelle articolazioni di comparto o area è composto dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione collettiva nazionale, integrate da osservatori designati dalle sigle sindacali presenti nel Comitato ma non nel comparto o area.

2. Le articolazioni del comma 1 del Comitato verificano per i comparti la esattezza delle rilevazioni dei dati sui voti e sulle deleghe e per le aree la esattezza delle rilevazioni dei dati sulle deleghe, effettuate in entrambi i casi dall'Aran, trasmettendo le eventuali contestazioni al Comitato, ai sensi dell'art. 2.

Art 4. *Funzionamento del Comitato paritetico*

1. Le decisioni sui principi generali ai quali deve essere ispirata la rilevazione delle articolazioni di comparto o area del Comitato, nonché le decisioni sulle controversie vengono assunte dal Comitato paritetico con il meccanismo di cui ai commi successivi.

2. L'Aran ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali votano separatamente. Il voto dell'Aran è espresso dal rappresentante designato dall'Agenzia medesima.

3. La decisione all'interno della componente sindacale si considera validamente assunta quando sia espressione della maggioranza della componente stessa con le seguenti modalità:

a. a ciascuna Confederazione viene convenzionalmente attribuito il numero di voti risultante dagli allegati A e B;

b. nel caso in cui la decisione verta sull'attribuzione dei voti riportati dalle organizzazioni sindacali nelle elezioni delle Rsu, alla stessa partecipano le organizzazioni di cui al prospetto A - considerate nel loro complesso - e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 17;

c. nel caso in cui la decisione verta sulle deleghe e sul contributo economico richiesto di cui all'art. 2, lett. b), alla stessa partecipano le organizzazioni sindacali di cui al prospetto B - considerate nel loro complesso - e la maggioranza è raggiunta con un numero di voti pari a 20.

4. Il mancato raggiungimento all'interno della componente sindacale della maggioranza richiesta per l'assunzione della propria decisione produce gli effetti di cui al comma 6. Qualora il raggiungimento della decisione sia impedito dall'assenza alla riunione di alcune sigle sindacali la decisione sui punti rimasti in sospeso viene rinviata alla successiva seduta da convocarsi entro i sette giorni immediatamente successivi. Nel caso in cui anche in tale riunione l'assenza delle sigle sindacali impedisca il raggiungimento della decisione questa si considera non assunta e si producono gli effetti di cui al comma 6.

5. La questione esaminata dal Comitato paritetico si intende risolta quando entrambe le componenti abbiano espresso voto favorevole.

6. Qualora le due componenti esprimano voti discordanti, ovvero nei casi di mancata espressione del voto da parte di una di esse, si realizza il caso di dissenso per il quale è richiesto il parere del Cnel.

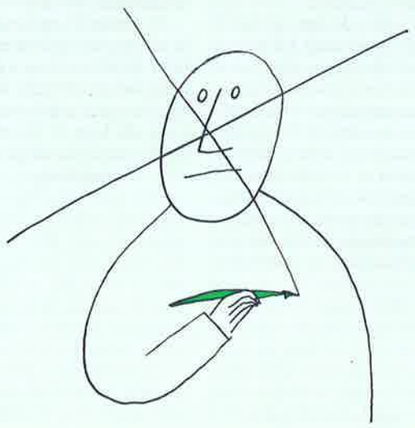
7. La successiva decisione del Comitato è adottata su conforme parere del Cnel.

8. Le organizzazioni sindacali non rappresentate nel Comitato paritetico possono comunque rivolgere le loro eventuali contestazioni sulle rilevazioni di pertinenza del Comitato paritetico direttamente al Cnel. Le stesse possono, a richiesta, essere sentite prima dal Comitato paritetico.

9. Le procedure per la richiesta del parere al Cnel sono quelle indicate dall'art. 43, comma 10 del D.Lgs. 165/2001.

Art 5. *Durata in carica del Comitato paritetico*

1. Il Comitato paritetico istituito con il presente protocollo, formato - ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 165/2001 - dalle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione nazionale per il biennio economico 2002-2003, dura in carica sino al completo esaurimento dei compiti di cui agli artt. 2 e 4, comma 6, relativamente alla rilevazione dei dati necessari all'accertamento della rappresentatività sindacale da parte dell'Aran per il biennio economico 2004-2005.



DARE FORMA SOLIDALE ALLA PLURALITÀ

Dal 14 al 18 ottobre si è svolto a Hannover il 20° congresso statutario della IG Metall, che ha affrontato i problemi di strategia generale dell'organizzazione. Sullo sfondo, un aspro contrasto con il governo e una forte dialettica interna. Uno sguardo dettagliato a questo importante congresso è utile per comprendere i problemi che sta attraversando il sindacato in Germania, in buona parte simili ai nostri.

Il titolo tenta di tradurre lo slogan del congresso "Vielfalt solidarisch gestalten". Nella realizzazione grafica, il sostantivo Vielfalt fa da sfondo: significa alla lettera molteplicità, pluralità. Indica la presa d'atto che il mondo del lavoro è sempre più frammentato, "plurale", insomma "complesso", come diremmo noi.

Solidarisch si capisce da sé: qui è avverbio che qualifica il successivo verbo *gestalten*, che significa formare, imprimere una forma. Insomma, per dirla in sindacalese italiano, l'IG Metall si propone di governare la complessità imprimendo in essa, senza negarla, il segno della solidarietà.

Antefatto: la crisi del gruppo dirigente

Nell'estate scorsa la IG Metall ha attraversato una grave crisi di dirigenza, per risolvere la quale è stato necessario anticipare un primo atto del congresso (Francoforte 29-31 agosto), dedicato al rinnovo delle cariche.

La crisi, latente da tempo, è scoppiata drammaticamente ai primi di luglio con un'intervista a un giornale berlinese del presidente dell'IG Metall Klaus Zwickel (il cui mandato era in scadenza), il quale accusava Jürgen Peters, allora numero due dell'organizzazione, di avere condotto la IG Metall alla sconfitta nella vertenza sulla riduzione dell'orario all'Est, puntando sullo sciopero a oltranza, e invitava tutto il gruppo dirigente a dare le dimissioni. Era una bomba sotto la proposta già fatta dalla presidenza per il rinnovo del vertice: Peters presidente e Bertold Huber, leader dei metalmeccanici del Baden-Württenberg e capodelegazione al brillante negoziato contrattuale, vicepresidente. Nel fuoco della polemica che ne è seguita, Zwickel rassegnava anzitempo le sue dimissioni, Huber ritirava la sua candidatura, e la IG Metall rimaneva di fatto acefala. Per superare l'impasse, alla fine è stata riproposta l'accoppiata Peters-Huber, secondo l'originaria proposta della presidenza, che sarebbe stata poi "consacrata" nell'anticipazione di una parte del congresso a Francoforte.

Peters e Huber sono stati eletti presidente e vicepresidente, ma con una maggioranza non esaltante. Lo ammette nel suo resoconto lo stesso mensile della IG Metall: "All'elezione del primo e secondo presidente tutti erano al massimo della tensione: 66,1 per cento per Jürgen Peters e 67,1 per cento per Berthold Huber non sono stati certo un risultato da sogno, ma comunque – come ha detto Peters – 'un risultato onorevole', considerate le controversie delle passate settimane".

Nei media e nell'opinione pubblica la crisi è stata vista soprattutto come il frutto di un conflitto tra Peters e Huber nella corsa alla successione di Zwickel. I due venivano e vengono considerati, con le solite semplificazioni mediatiche, l'uno – Peters –

come capofila dei "conservatori", della linea dura e oppositiva, l'altro – Huber – come leader dell'ala innovatrice, aperta al decentramento organizzativo e contrattuale e preoccupata di non emarginare l'IG Metall dal confronto politico.

L'IG Metall respinge queste semplificazioni, ma è indubbio che Peters e Huber personificano due diverse impostazioni e culture sindacali alla ricerca di una composizione, e lo si è avvertito chiaramente al congresso.

Il contesto politico

Il congresso, oltre che dai problemi interni, è stato ovviamente condizionato dal contesto politico, in particolare da due questioni: le riforme portate avanti dal governo e lo scontro sulla autonomia contrattuale.

Le riforme

Il programma di riforme del governo,

Le immagini *all'interno di questo articolo sono tratte dal sito della IG Metall:* www.igmetall.de

denominato "Agenda 2010", viene a incidere pesantemente sul sistema di sicurezza sociale. È il punto di massima frizione tra i sindacati e la coalizione "rosso-verde". Il pacchetto delle misure prese e da prendere è di proporzioni considerevoli, e abbraccia la sanità, il mercato del lavoro, le pensioni, il tutto all'insegna di una riduzione dei costi per le casse dello stato. Il governo motiva la sua azione adducendo lo stato di necessità: deficit crescente, stagnazione da tre anni con scarse prospettive di ripresa, andamento demografico sfavorevole per la sostenibilità delle attuali prestazioni pensionistiche (tutto il mondo è paese), eccetera. Per il governo non si tratta di uno smantellamento dello stato sociale, come gli rimprovera il sindacato, ma di misure necessarie per il mantenimento di un sistema di sicurezza sociale equo e sostenibile. Accenniamo per titoli ad alcune delle principali misure prese.

Sanità. Già in settembre il Parlamento ha approvato delle misure che rendono più onerosa per i cittadini l'assistenza sanitaria. In particolare viene imposto un versamento aggiuntivo nelle casse sociali di malattia pari allo 0,5 per cento della retribuzione mensile e una sorta di ticket per talune prestazioni mediche (ad esempio dentista), per i medicinali e i ricoveri ospedalieri.

Mercato del lavoro. I provvedimenti approvati il 17 ottobre toccano in particolare i disoccupati che percepiscono la cosiddetta *Arbeitslosenhilfe*, che è un sussidio ai disoccupati che per qualche ragione non possono percepire l'indennità di disoccupazione vera e propria (*Arbeitslosengeld*).

È piuttosto complicato descrivere il meccanismo: basta dire che questi disoccupati si vedono ridurre significativamente la prestazione. In più, sempre per costoro, viene reso molto più stringente e rigoroso l'obbligo di accettare un lavoro offerto. Allo stesso modo sono rese più rigorose le condizioni per il percepimento del sussidio (ad esempio reddito del coniuge, stato patrimoniale, eccetera). Sono soprattutto queste misure che hanno trovato l'opposizione del sindacato: ma il governo è andato avanti lo stesso.

Le pensioni. Il governo ha partorito "dolorosamente", domenica 19 ottobre, una manovra la quale, più che un riforma, è un vero e proprio taglio alle prestazioni pensionistiche, una misura di emergenza sollecitata dalla previsione di un buco record nelle casse previdenziali di oltre otto miliardi di Euro. Il progetto prevede il congelamento degli aumenti delle pensioni previsti per il 2004, accompagnato dall'imposizione del pagamento dell'assicurazione per la cura degli anziani infermi, prima coperta da finanziamenti statali; dal 2005 le pensioni, finora risparmiate dal fisco, saranno tas-

sate; inoltre, dallo stesso anno, scatterà un "fattore di equilibrio", un meccanismo automatico che porrà un freno alla dinamica delle prestazioni. In compenso ci saranno più sgravi fiscali per le assicurazioni pensionistiche private.

Per il sindacato solo una piccola soddisfazione: per ora il governo ha accantonato il proposito di elevare l'età pensionistica legale da 65 a 67 anni, non rinunciando però al proposito di portare a 63 anni l'età media di effettiva entrata in pensione (attualmente è di 60,2 anni). Al congresso della IG Metall questo piccolo successo non era ancora prevedibile.

Lo scontro sull'autonomia contrattuale

Negli ultimi tempi si è intensificato l'attacco al sistema contrattuale tedesco, giudicato troppo rigido, che vede alleati imprenditori, politici dell'opposizione di centro destra (democristiani e liberali), economisti e – non da ultimo – buona parte dei media. Costoro, in modo più o meno accentuato, sostengono la necessità di un intervento legislativo che apra la strada a una contrattazione differenziata in azienda, visto che le parti sociali non sono in grado di mettersi d'accordo su questo.

In tale modo, dicono i sindacati, si cerca per via legislativa di aprire una falla nel sistema contrattuale, che garantisca la possibilità a livello aziendale di derogare (al ribasso) alla contrattazione di categoria. Qualcuno, specie nelle file dei partiti democristiano e liberale, ha reso esplicite le proprie intenzioni, dicendo senza mezzi termini che era il momento di farla finita con lo strapotere dei sindacati, di sottrarre insomma ad essi l'arma della contrattazione collettiva e quindi la prerogativa di autorità salariale.

Forse anche nelle file socialdemocratiche qualcuno non esclude la possibilità di un intervento legislativo, se le parti sociali non riescono da sole a innovare il sistema. In tale senso erano state intese alcune affermazioni del cancelliere Schröder, il quale però al congresso ha chiarito l'equivoco.

Sul tema, i delegati al congresso di Hannover hanno approvato una solenne dichiarazione, che riportiamo in un box in queste pagine.

La questione si è incrociata con il dibattito aperto all'interno della IG Metall e che è una delle fonti di divisione circa le prospettive future del sistema contrattuale. Il problema è come conciliare, in un mondo del lavoro sempre più differenziato, la tutela generale che è garantita dal contratto collettivo di categoria (traduciamo così il termine *Flächentarifvertrag*, la cui funzione è quella del nostro contratto nazionale), con la crescente complessità (nelle figure professionali, nelle tipologie aziendali, nell'organizzazione del lavoro, e così via).

Di fronte a questa domanda si è creata una polarizzazione: da un lato una diffusa domanda di "differenziazione", quindi di flessibilizzazione della struttura contrattuale, oggi basata essenzialmente sul contratto di categoria, con la prospettiva di giungere a un livello negoziale aziendale vero e proprio; dall'altro lato, la preoccupazione che, spostando l'accento verso il livello aziendale, si indebolisca la funzione solidaristica del contratto di categoria, portando a una tutela di serie A dove si ha forza contrattuale, e una di serie B dove invece questa forza non c'è e la tutela è sostanzialmente rimessa alla contrattazione di primo livello. È evidente che questa preoccupazione trova ulteriori ragioni proprio nell'attacco alla struttura contrattuale esistente.

I discorsi ufficiali

Il congresso non prevede una vera e propria relazione. Ai congressisti viene fornito un voluminoso rapporto stampato, che fotografa gli sviluppi politico-contrattuali e politico-organizzativi dal precedente congresso a oggi.

Al congresso di Hannover sono stati tenuti due discorsi ufficiali: il discorso di apertura, affidato al nuovo vicepresidente Huber, tenuto nel pomeriggio del 14; la "relazione di base" affidata al nuovo presidente Peters, che ha tracciato le linee politiche fondamentali della IG Metall. La mattina del 15 era intervenuto Michael Sommer, presidente del DGB (la confederazione), che ha svolto una vera e propria requisitoria contro i dirigenti della Confindustria tedesca.

Ci limitiamo ai discorsi di Huber e Peters che, se non hanno mostrato sostanziali divergenze sui contenuti di fondo, hanno tuttavia rivelato significative differenze di tono, particolarmente evidenti sul problema scottante del rapporto con la politica.

Huber

Huber ha preso lo spunto dalla sede del congresso per lanciare un primo messaggio. Hannover, ha detto, è un buon posto, perché è la città natale non solo di Peters, ma anche di Otto Brenner, "padre rifondatore" della IG Metall del dopoguerra, primo presidente dal dal 1956 al 1972. Rievocandone l'opera e la figura, ha sottolineato che Brenner "era socialista, ma anche realista: sapeva che i principi basilari del movimento dei lavoratori hanno effettivo valore solo se vengono continuamente attualizzati". Per essere fedeli all'eredità di Brenner, "non abbiamo bisogno di reinventare i sindacati, ma di essere pronti a cogliere le nuove sfide del nostro tempo".

Su questo registro dell'apertura al nuovo e della necessità di cambiare ha battuto tutto il discorso di Huber: "Non è più possibile un semplice 'avanti così'. Certo, il cambiamento è sempre suscettibile di rischi, ma offre anche continuamente delle chances per dare al futuro la forma che vogliamo noi". E ancora: "Negli ultimi tempi molte cose sono andate contro gli interessi dei lavoratori. L'incidenza delle dinamiche di mercato è diventata più forte e il principio sociale ha perduto smalto e forza persuasiva. Naturalmente dobbiamo deplorare tutto questo. Ed è legittimo anche ricordare con nostalgia tempi migliori. Ma questo non ci renderà né più forti né più attrattivi. La gente non ci chiede soltanto di criticare le condizioni e le politiche ingiuste. Ci chiede soprattutto di incidere per migliorare le loro condizioni di vita e di lavoro, di dare risposte ai loro interessi. Per fare questo, non basta criticare e dire no".

Huber ha attirato l'attenzione sui mutamenti nel mondo del lavoro, e sui problemi di rappresentanza che si pongono. Perdono di peso i settori nei quali il sindacato è più forte, aumenta l'importanza di quelli in cui i lavoratori hanno difficoltà a considerare il sindacato un'efficace strumento per la loro tutela e per la realizzazione della giustizia sociale. Il sindacato deve muoversi per dare

risposte convincenti anche ai lavoratori che fino ad oggi sono stati ritenuti marginali rispetto alle politiche di rappresentanza.

Un altro punto centrale del discorso di Huber è nella pressante esortazione rivolta alla IG Metall a non lasciarsi isolare in una posizione sterilmente protestataria. Non a caso questo passaggio è stato colto con particolare evidenza dalla stampa. Con i partiti e il governo bisogna comunque confrontarsi. Autonomia non può significare isolamento. "Non possiamo farci sospingere ai margini. Dobbiamo esercitare un influsso muovendo dal centro della società, perché è la che sono i nostri iscritti ed è là che siamo più forti".

Circa le politiche di ristrutturazione dello stato sociale perseguite dal governo e dall'opposizione, esse presentano aspetti da respingere nettamente (privatizzazione della sicurezza sociale, innalzamento dell'età pensionistica fino a 67 anni, eccetera); ma "in linea di principio non diremo no a tutte le proposte, purché governo e opposizione ne facciano di sensate. Ma anche noi dobbiamo sbrigarci ad avanzare nostre proposte valide e realistiche. Con una posizione puramente difensiva, noi perderemo".

Quanto all'autonomia contrattuale, Huber ha ribadito senza mezzi termini che essa è patrimonio basilare della democrazia tedesca e un punto di forza del sistema economico tedesco. Occorre perciò respingere nettamente i tentativi di metterla in discussione per giungere a una "americanizzazione dei rapporti di lavoro in Germania".

Huber, infine, non si nasconde che nella IG Metall ci sono opinioni diverse: "dobbiamo accettare questa pluralità e anche lasciarla emergere pubblicamente", reggendo la discussione interna senza tabù e pregiudizi. Attenti quindi a non lasciarsi prendere da un logica dell'"aut-aut", che potrebbe pregiudicare lo sviluppo di un strategia meditata e condivisa, orientata al futuro.

Peters

Anche Peters, nel suo discorso durato un'ora e mezza, insiste sulla necessità di adeguarsi ai cambiamenti sempre più rapidi. "Non si entra due volte nello stesso fiume", ha esordito citando il filosofo presocratico Eraclito, e ha analizzato a lungo le trasformazioni nella società e nel mondo del lavoro. Ma il tono prevalente è quello di chi si attesta su una linea di resistenza.

La società neoliberale della concorrenza non rappresenta una prospettiva, bensì "una visione dell'orrore". Certo, "anche noi dobbiamo sforzarci di trovare un nuovo equilibrio tra continuità programmatica e riorientamento politico, ma la nostra ambizione è di lavorare al progetto di una società solidale". A tale fine Peters formula le linee basilari del sindacato per un nuovo sviluppo dello stato sociale.

I margini di finanziamento dello stato sociale non devono essere dettati dalla demografia, ma dall'economia: "È decisivo non quanti giovani e quanti anziani vivono in una società, ma quante persone hanno un lavoro e pagano i contributi alle casse sociali". Il nocciolo del problema è quello di sempre: crescita debole e disoccupazione di massa.

I numeri della IG Metall

A fine 2002 risultavano iscritti alla IG Metall 2.644.00 lavoratori. Nel 2001 erano 2.710.000. Dagli inizi del 2003 al congresso si è registrato un ulteriore calo di iscritti, con un saldo negativo di circa 90.000 iscritti in meno.

Il calo risulta più consistente se si considera che nel 2000 è stato accorpato alla IG Metall il sindacato del legno e della plastica, portando con sé complessivamente 132.000 iscritti (nel 1998 era già stato accorpato alla IG Metall il sindacato dei tessili, con 65.000 iscritti circa).

Gli iscritti attivi sono il 63,9%, il resto degli iscritti è composto da pensionati, disoccupati, in servizio militare, eccetera.

Il tasso di sindacalizzazione (rapporto tra attivi iscritti e occupati complessivi nel settore) per la prima volta è sceso sotto il 30 per cento nel 2001 (non ci sono dati sul 2002).

Divisa per gruppi, la IG Metall si presenta così: operai 88,80%; impiegati 11,20%; donne 18,64%; giovani (fino a 27 anni) 8,25%; artigiani 4,23%; stranieri 10,00%; disoccupati 11,45%; pensionati 20,91%.

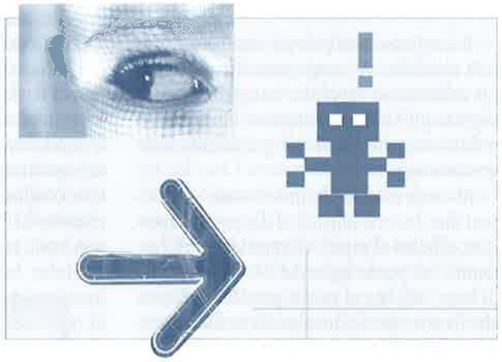
Lo stretto rapporto tra entrate nelle casse sociali e redditi da lavoro pone un problema, date le fluttuazioni e incertezze del mercato del lavoro. Deve quindi essere allargata la base contributiva per un sistema universalista, del quale beneficiano tutti ma al quale tutti contribuiscono, anche autonomi, professionisti, percettori di rendite, eccetera. È la proposta del sindacato, chiamata "*Bürgerversicherung*", "assicurazione dei cittadini".

Nella politica pensionistica, respingendo le attuali proposte (su questo nella IG Metall sono tutti d'accordo), la IG Metall ribadisce il suo punto di vista: il limite d'età non deve superare i 65 anni (questo, come abbiamo visto, per ora non è in discussione), coloro che hanno versato contributi per 45 anni devono poter andare in pensione senza penalizzazioni anche a 60 anni, occorre favorire soluzioni flessibili di passaggio tra lavoro e pensione. "Chi espelle dal lavoro le persone a 50 anni e al tempo stesso vuole elevare l'età pensionistica a 67 anni, o non sa di cosa parla, o è un ciarlatano".

Più in generale, Peters respinge senza mezzi termini l'intera impostazione del pacchetto di riforme che il governo sta varando in materia di sicurezza sociale e mercato del lavoro: "Questa politica è insensata dal punto di vista economico e irresponsabile dal punto di vista sociale. Danneggia la congiuntura e apre nuovi buchi di ingiustizia, invece di chiudere quelli vecchi".

Così bisogna respingere io sempre più frequenti attacchi all'autonomia contrattuale: "Chi avrebbe pensato che questi attacchi si sarebbero moltiplicati sotto un governo socialdemocratico?" L'autonomia contrattuale, ha insistito Peters, "ha rilevanza costituzionale" ed è una colonna portante del sistema sociale tedesco. In realtà, chi attacca l'autonomia contrattuale vuole abbassare i livelli di tutela retributiva e nelle condizioni di lavoro.

Aha! Bildung



Infatti – e questo è un tema particolarmente caro alla IG Metall – gli stessi che attaccano l'autonomia contrattuale pretendono un aumento dei tempi di lavoro a parità di retribuzione. Ma la riduzione dell'orario di lavoro resta centrale nella politica sindacale per l'occupazione: "Tempi di lavoro più brevi, non più lunghi sono la risposta storicamente corretta alla crescente produttività del lavoro. La linea politica della IG Metall, in risposta alla campagna di imprenditori e politici conservatori che reclamano un ritorno alle 40 ore (e più), è "riduzione dell'orario di lavoro attraverso la gestione dell'orario", per "civilizzare l'illimitata flessibilizzazione del tempo di lavoro".

Comunque, assicura Peters, la IG Metall non è così refrattaria all'innovazione contrattuale. Ne è prova il nuovo sistema di inquadramento unico con nuovi criteri di classificazione conquistato con il contratto del 2002 e in via di implementazione. Su questo "la IG Metall impegnerà la sua politica contrattuale a livello di categoria e aziendale nei prossimi anni".

Quanto alla struttura della contrattazione, Peters non si preclude la possibilità di una discussione sulla "differenziazione", che in pratica significa l'introduzione di un livello aziendale. Ma ha insistito sul rischio di un indebolimento del ruolo del contratto di categoria e della sua funzione solidaristica. La discussione, ha detto, può andare avanti, ma a condizione che l'introduzione del livello aziendale non comporti un indebolimento del contratto di categoria e deroghe al ribasso rispetto ai livelli di tutela salariale e normativa che questo garantisce a tutti.

Peters ha insistito molto sulla necessità di più formazione, soprattutto professionale e in particolare per i giovani, stigmatizzando da un lato la diserzione delle aziende ("solo un 25% delle aziende fa formazione") e l'assenza di iniziativa del governo, al quale ha rivolto l'invito "a dedicare al futuro dei giovani almeno una parte dell'energia che spende nei tagli alle prestazioni per i disoccupati" (il riferimento è ai provvedimenti sul mercato del lavoro che sarebbero stati votati il giorno dopo, 17 ottobre, dal Parlamento). Soprattutto – e anche questa è una rivendicazione di tutto il sindacato – bisogna imporre per legge un contributo per la formazione alle aziende che non la praticano.

Il nuovo presidente ha poi espresso forte preoccupazione per il calo di iscritti e i deficit nella politica di proselitismo. "Noi perdiamo iscritti perché perdiamo posti di lavoro; ma non ne guadagniamo abbastanza là dove le condizioni occupazionali sono più favorevoli". Quindi l'IG Metall deve darsi una mossa e porre al centro della propria azione la politica di proselitismo.

E ora il punto che più ha attirato l'attenzione dei media e anche sollevato perplessità tra i delegati: il rapporto con la politica, con il governo e soprattutto con la Spd, il partito socialdemocratico, tradizionale sponda politica del sindacalismo tedesco.

Le recenti tornate elettorali hanno evidenziato una crescente disaffezione degli elettori e gli attuali sviluppi politici lasciano intravedere "una vera e propria crisi della democrazia parlamentare". Là dove le differenze tra i partiti sono sempre meno evidenti, cade per i cittadini l'interesse per una scelta.

A questo punto Peters lancia un messaggio-shock alla Spd, la cui politica attuale rappresenta "un divorzio dagli interessi dei lavoratori, mettendo in discussione la tradizione comune tra sindacati e socialdemocrazia. Se la socialdemocrazia prosegue per questa strada, non rappresenterà più per noi per un tempo prevedibile un punto di riferimento politico a livello federale". Certo, sappiamo bene che la Spd è un partito, che deve guardare agli interessi più ampi, e non solo dei lavoratori, "ma questi devono trovarsi rappresentati nelle sue politiche". E la Spd deve sapere "che senza il consenso dei lavoratori avrà pessime carte da giocare come partito di governo".

Allora, se la Spd non è più un partner affidabile, a chi fare riferimento? Non certo ai democristiani e ai liberali, è evidente. Ed ecco l'alternativa: "Dobbiamo cambiare opinioni e maggioranze nella società. Insieme a tutti i gruppi e movimenti in essa attivi. In una democrazia, contro maggioranze sociali attive nessun governo potrà a lungo reggere. Tutto devono saperlo, anche i politici. Noi dobbiamo far sì che si torni a una nuova politica in parlamento attraverso nuove maggioranze nella società".

Era naturale che i media si gettassero soprattutto su queste affermazioni. I giornali del 17 titolavano quasi tutti allo stesso modo: Peters minaccia il divorzio della IG Metall dalla Spd.

Qualche giornale si è spinto più in là, titolando, ad esempio: "Avanti verso il passato", o addirittura: "Ritorno alla Ddr"! Ma anche i giornali più benevoli verso il sindacato non lesinavano critiche al discorso di Peter, considerandolo un'occasione perduta per far uscire la IG Metall dall'isolamento politico, come due giorni prima avevano sottolineato la cautela di Huber e il suo ammonimento a non isolarsi politicamente. Se il discorso di Peters ha un po' riscaldato il cuore dei delegati – ha scritto la "Frankfurter Rundschau", un quotidiano di solito ben disposto verso il sindacato e la sinistra – "non ha annunciato nulla di sensazionale, nessuna nuova iniziativa di politica contrattuale, nessuna possente marcia su Berlino.

Egli sa anche, naturalmente, che 'la capacità di mobilitazione della base, dopo la debacle dello sciopero all'Est, è sottoterra', come ha detto un dirigente di Berlino-Brandenburgo".

I politici al congresso

Malgrado tutto, la IG Metall non ha evitato il confronto con i politici. Al contrario, ha offerto ad essi una tribuna e un pubblico, certo tutt'altro che proclive all'applauso (come vedremo).

La sera del 15 è toccato al Cancelliere Schröder, la sera del 16 ai capigruppo parlamentali di Spd (socialdemocratici), Verdi, Cdu (democristiani), Fdp (liberali).

Schröder

C'era grande tensione in sala nell'attesa dell'arrivo del cancelliere, al quale è stata preparata un'accoglienza piuttosto rude. Prima dell'arrivo, sono stati distribuiti in platea diversi cartelli polemici. Sul più diffuso e "ufficiale" si leggeva: "Giù le mani dall'autonomia contrattuale"; in un altro: "questa politica non merita nessun applauso". Sono comparsi diversi striscioni sostenuti da palloncini e accompagnati da giovani con la maglietta rossa della IG Metall. Uno era addirittura offensivo: "Chi crede ancora nella Spd, si è bevuto il cervello". Nessuno ci ha provato ad allontanarlo.

Insomma, l'aria era poco amichevole, e dalla presidenza la bionda funzionaria Heike Lüdemann ammoniva i delegati (senza troppa convinzione): "Ricordate che il Cancelliere è nostro ospite". L'arrivo di Schröder è avvenuto in un'atmosfera glaciale, rotta da qualche debole applauso e qualche fischio. Fischi e "buh" hanno più volte interrotto il cancelliere, ma non lo hanno impressionato più di tanto: "sono abituato ad avere pochi applausi", ha detto; più d'una volta ha interloquito con i contestatori.

Quanto al tenore del suo discorso,

La dichiarazione di Hannover

SCHEDA

I delegati del 20° congresso statutario della IG Metall seguono con preoccupazione l'attuale discussione sul futuro dell'autonomia contrattuale. L'Unione (i democristiani) e la FDP (liberali) vogliono abolire il principio del maggior favore e rendere possibili deroghe ai contratti collettivi attraverso cosiddetti "patti aziendali".

Chi attacca l'autonomia contrattuale, mina una colonna della democrazia sociale.

I contratti collettivi si sono affermati come valido strumento per il governo delle condizioni retributive e di lavoro. Essi tutelano le lavoratrici e i lavoratori dal precipitare in una lotta di concorrenza al ribasso e offrono agli imprenditori certezze di previsione.

Un cambiamento del diritto del lavoro e della contrattazione non è né sensato né necessario.

- La discussione sul principio di maggior favore riguarda solo in apparenza le imprese in difficoltà economica. Lo dimostrano i molti accordi tra le parti sociali che tengono conto di particolari condizioni ed esigenze delle aziende.
- I contratti collettivi forniscono il quarto per accordi a livello aziendale. Essi contemplano clausole di apertura e regole procedurali che possono essere utilizzate in modo flessibile dalle parti aziendali. Noi respingiamo regolamentazioni aziendali che si pongano sotto il livello dei contratti collettivi ed escludano il coinvolgimento delle parti sociali. Esse non sono compatibili con l'autonomia contrattuale.

Ai fautori di una modifica legislativa interessa l'indebolimento dei diritti dei lavoratori e dei sindacati. Oltre il 90 per cento dei consigli d'azienda nel nostro settore si dichiarano contrari alle ventilate modifiche del sistema contrattuale. Di questo segnale degli interessati deve prendere atto anche la politica.

Una modifica del principio di miglior favore e della preminenza del contratto collettivo condurrebbe a un abbassamento generale del livello delle retribuzioni. Non vogliamo entrare in una discussione su retribuzioni inferiori e condizioni di lavoro peggiori, non ci abbiamo nulla da guadagnare. Ci saranno sempre paesi con retribuzioni più basse e condizioni di lavoro peggiori. Il libero gioco delle forze della domanda e dell'offerta sul mercato del lavoro non porta a un optimum sociale ed economico, ma a condizioni umanamente indegne.

I delegati dei 20° congresso statutario della IG Metall si dichiarano pertanto a favore del mantenimento del quadro giuridico esistente in materia di autonomia contrattuale. Esortiamo il governo federale e tutti i partiti nel Parlamento tedesco di non far degenerare l'autonomia contrattuale a elemento di tattica politico-partitica.

Schröder, dopo avere delineato la situazione internazionale ed europea ed esposto quello che il governo ha fatto su questo piano (non ha trascurato la questione delle scelte sul tema degli interventi militari e della pace) ha difeso con risolutezza, punto per punto, le riforme in via di approvazione in Parlamento, senza lasciarsi intimidire dalle contestazioni: "Non sono venuto a mendicare applausi, ma per vedere se è possibile aprire tra noi una serena discussione sulle condizioni politiche attuali".

Circa le misure adottate o in via di adozione, Schröder non ha lasciato margini di dubbio. Non c'erano alternative, ha detto, la situazione non è più quella degli anni Novanta. Da tre anni l'economia tedesca è in fase di stagnazione, gli effetti della globalizzazione si fanno sentire ogni giorno più forti e il grado di competitività del sistema Germania è a rischio, i margini finanziari per sostenere uno stato sociale così come lo abbiamo avuto fino a oggi si sono esauriti.

Occorreva intervenire, anche con misure dolorose, non per smantellare, ma per garantire il mantenimento di uno stato sociale sostenibile. Sostenibilità – *Nachhaltigkeit* – è la parola magica in questo dibattito. C'è bisogno di "uno sforzo nazionale" per portare a buon fine le riforme. "In una fase di scarse risorse i sistemi di sicurezza sociale devono essere riposizionati in modo nuovo per garantire loro un futuro. Non c'è altra scelta".

Infine il cancelliere ha affrontato il tema dell'autonomia contrattuale. Il punto veramente interessante della questione, ha detto, è come articolare in futuro i rapporti tra potere contrattuale centrale e possibilità a livello aziendale. "Anche all'interno del sindacato si discute su questo e ci sono diverse opinioni. Per alcuni la questione è già risolta o quasi, per altri non è così. Ebbene, questa è una materia di competenza esclusiva delle parti sociali. A esse, e alla loro autonoma responsabilità, spetta stabilire come si debba regolare un nuovo equilibrio fra contrattazione centrale e aziendale. Questa è in ogni caso la mia posizione". Qui Schröder si guadagna l'unico applauso veramente convinto.

E conclude: "Non sono venuto a chiedervi un sostegno. Quel che vi chiedo soltanto, è di rifletterci sopra". Qualche applauso e parecchi fischi.

Va ricordato che Schröder dopo il suo intervento, si è incontrato con una trentina di delegati giovani sul problema della formazione professionale. Questi hanno contestato al cancelliere che i posti di formazione professionale per i giovani disoccupati siano solo 35.000, mentre in realtà sono più di 600.000. Comunque hanno incassato l'impegno di fissare un incontro di tre giovani IG Metall con il superministro dell'economia e del lavoro Clement. Ha inoltre assicurato che il Governo avrebbe preso un'iniziativa legislativa come richiesto dal sindacato Di questo i giovani IG Metall si sono detti soddisfatti, anche se restano nettamente critici verso la posizione di Schröder.

Il confronto con i partiti

La sera del 16 ottobre è stata dedicata a un confronto con i partiti in due tempi, con una formula originale e simpatica: prima una sorta di tavola rotonda; poi una cena a buffet offerta da ciascun partito – salvo la Fdp che si è sottratta a questo secondo confronto – in ambienti separati, in modo da consentire un incontro più rilassato.

La tavola rotonda è consistita in realtà in una serie di domande incalzanti, a volte provocatorie, che due bravissimi giornalisti della Wdr (Radiotelevisione della Germania occidentale), Randy Crott e Helmut Rehmsen, hanno rivolto ai politici. I politici interpellati erano nientemeno che i presidenti dei quattro gruppi parlamentari: Franz Münterfering Spd, Angela Merkel Cdu, Wolfgang Gerhardt Fdp, Krista Sager Verdi. Tutti, chi più chi meno, hanno dovuto sottoporsi a numerose contestazioni: non c'è stata pietà per nessuno. Sui contenuti, non ci sono stati colpi di scena: ciascuno ha recitato la sua parte.

I due governativi, Münterfering e Sager (Spd e Verdi), hanno naturalmente difeso con risolutezza la politica sociale del governo. L'unico vero consenso dalla platea lo ha ottenuto Münterfering quando, facendo eco a Schröder, ha fatto professione di fede nell'autonomia contrattuale. Per il resto, lui e la collega verde hanno dovuto incassare la loro quota di fischi e contestazioni.

Fischi e contestazioni ancora più abbondanti, ovviamente, per la democristiana Merkel e il liberale Gerhardt. La prima, con la sua aria da brava donna di casa, non si è lasciata intimidire e ha avuto persino il coraggio di ribadire la sua posizione a favore di un allungamento del tempo di lavoro a parità di retribuzione; ha inoltre vantato la tradizione sociale del suo partito. Il secondo, il più contestato di tutti (anche perché il presidente del suo partito, Guido Westerwelle, aveva dichiarato che era ora di farla finita con lo strapotere dei sindacati), è arrivato a dire che la vera solidarietà consiste nel fatto che ciascun individuo dia il meglio di sé.

Come era da aspettarsi, l'atmosfera si è stemperata negli incontri a cena, aperti a tutti i delegati e invitati: ciascuno poteva andare dove meglio credeva. Il pieno, naturalmente, lo ha fatto la SPD: tra una birra e una tartina, gli animi si sono distesi, i brevi discorsi ufficiali che hanno introdotto la serata non sono stati aggressivi. Insomma – come hanno notato diversi giornali – è riaffiorato il vecchio legame tra sindacato e socialdemocratici.

Dalla risoluzione 3 sulla politica contrattuale

SCHEDA

Nuovo rapporto tra politica contrattuale aziendale e di categoria.

La IG Metall fin dagli anni Settanta ha progressivamente trasferito competenze regolative, sulla base del contratto di categoria, al livello aziendale, ad esempio per quel che riguarda la retribuzione legata alla prestazione. Questa linea è stata perseguita negli anni Ottanta per quanto attiene alle politiche dell'orario e negli anni Novanta sulla salvaguardia dell'occupazione. Questa crescita di importanza del livello regolativo aziendale ha condotto a un ampliamento dei compiti dei consigli d'azienda. La IG Metall si dichiara per una politica contrattuale che allarghi le possibilità di iniziativa per le rappresentanze aziendali sulla base di criteri vincolanti dettati dal contratto di categoria.

Oggi la IG Metall si trova confrontata con tenenze alla aziendalizzazione di altra natura. Il generale orientamento alle regole della concorrenza di mercato ha elevato la pressione ricattatoria nelle aziende e crea difficoltà a iniziative innovative. Ne è derivato un indebolimento dell'efficacia della politica aziendale come forza trainante per risultati contrattuali positivi.

Nel settore organizzato dalla IG Metall esistono numerose regolamentazioni, finalizzate alla salvaguardia dell'occupazione e della competitività aziendale, e clausole elastiche. Ma parallelamente sono diffuse regolamentazioni illegali, devianti dal contratto di categoria, o "patti aziendali" che comportano di regola tempi di lavoro più lunghi e tagli salariali senza contropartite, ad esempio di natura occupazionale. La a IG Metall respinge tutto ciò, come respinge l'introduzione nei contratti di clausole elastiche incondizionate, che esporrebbero i consigli di azienda al ricatto aziendale.

Il numero dei contratti integrativi e dei contratti di gruppo aumenta. Su questo sfondo diviene più importante anche il coordinamento delle regolamentazioni contrattuali di impresa. La IG Metall verificherà se i propri strumenti di coordinamento si sono sviluppati a sufficienza.

Il processo di aziendalizzazione non può procedere selvaggiamente e senza controlli. Deve essere accompagnato e informato da nuovi processi di partecipazione e da una regolazione contrattuale che rafforzi la rappresentanza aziendali. In alcuni distretti si ritiene di realizzare ciò attraverso la contrattazione integrativa. Non c'è dubbio che uno dei compiti centrali della IG Metall è di rivitalizzare la politica aziendale e, a tale fine, di imprimere un nuovo sviluppo al rapporto tra politica contrattuale di categoria e politica aziendale. È necessario un nuovo tipo di intreccio tra i due livelli. A questo compito la IG Metall si dedicherà con accresciuto impegno nei prossimi anni.

La discussione in assemblea

Il dibattito sulle risoluzioni ha occupato l'intero venerdì e la mattinata di sabato. Come è costume in buona parte dei sindacati, non sono previsti interventi a ruota libera (come da noi), ma solo in funzione dei singoli emendamenti volta a volta sottoposti al voto.

Gli emendamenti giunti al congresso sono il frutto di una scrematura avvenuta nei congressi locali e filtrata dall'apposita commissione nazionale; ciò malgrado, ad Hannover si è abbattuta una vera e propria valanga di emendamenti, più di 600, distribuiti in vario modo tra otto gruppi di proposte di risoluzione: 1. Politica sociale e politica sindacale generale; 2. Politica economica e occupazionale; 3. Politica contrattuale; 4. Stato sociale e politica sociale; 5. Politica aziendale e codecisione; 6. Organizzazione e proselitismo; 7. Comunicazione interna ed esterna; 8. Formazione e qualificazione.

La parte del leone l'hanno fatta i temi dello stato sociale (137 emendamenti), della formazione (136) e delle politiche contrattuali (128), a indicare quali sono i problemi che più occupano la testa e il cuore dei metalmeccanici tedeschi. Due gruppi di risoluzioni (i numeri 6 e 7) non hanno potuto essere affrontati dal dibattito per mancanza di tempo ed è stata approvato il loro rinvio a una discussione in sede di *Beirat* (simile al nostro consiglio generale).

Non è possibile qui entrare nel merito di un dibattito così ampio. Ci limitiamo a un paio di annotazioni.

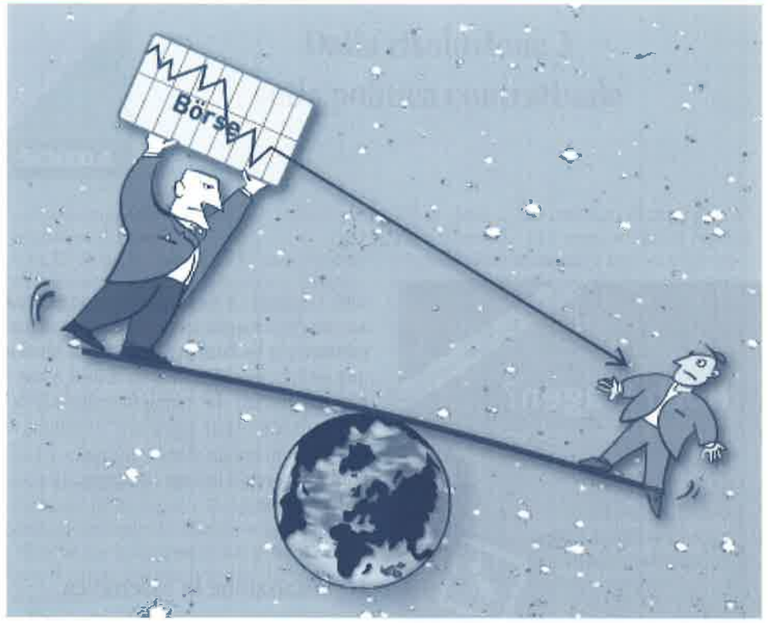
La prima riguarda una decisione di carattere procedurale, ma politicamente significativa, proposta da Huber ed evidentemente concordata con Peters e tutto il gruppo dirigente. È stato proposto, e approvato a maggioranza, di non tagliare netto con la votazione "accolto o respinto" una serie di emendamenti e di accantonarli come "materiale per la presidenza", da utilizzare come base di una discussione che dovrà trovare conclusione a metà mandato, nell'autunno del 2005. Ciò non solo per l'impossibilità materiale di rendere giustizia a una gran massa di emendamenti importanti, ma anche e soprattutto per la ragione più "politica" che – in materie tanto delicate – non è parso ancora maturo il tempo di decisioni trancianti che avrebbero creato divisioni non recuperabili nel corpo dell'organizzazione.

La seconda annotazione riguarda uno di questi punti delicati, che è la questione della "differenziazione", e cioè dello spostamento della politica contrattuale parte verso il livello aziendale. Gli emendamenti a favore della differenziazione provengono soprattutto dai distretti con grandi aziende

(in testa quello del Baden-Württenberg), nelle quali il ruolo del contratto centrale rischia di essere marginale e le erogazioni retributive supplementari, di peso ben più consistente, sono in mano all'azienda, minando così l'autorità salariale del sindacato. Citiamo al proposito un paio di interventi a sostegno di questo punto di vista.

Helmut Lense, un delegato di Stoccarda (Baden-Württenberg) piuttosto autorevole in quanto componente "onorario" (cioè non funzionario) della presidenza, ha ricordato che i consigli d'azienda (che non sono organismi del sindacato, ma vengono eletti da tutti i lavoratori, anche se poi i loro componenti sono in maggioranza della IG Metall) nelle imprese più grandi (Daimler, Porsche, eccetera) fanno sempre più accordi per retribuzioni extra rispetto a quella contrattuale, in particolare legati alla redditività aziendale. Noi, dice questo delegato, li "vendiamo" come risultati della IG Metall, ma i lavoratori tendono sempre più "a distinguere tra IG Metall e contratto di categoria da un lato, e consiglio d'azienda e accordi aziendali dall'altro". C'è quindi una parte rilevante della retribuzione che rischia di sfuggire all'iniziativa del sindacato, e la gente se ne accorge. Occorre allora che la discussione su questo problema vada avanti. Va bene che non decidiamo adesso e che maturiamo una decisione condivisa, ma dobbiamo giungere presto a una conclusione. Altrimenti saremo noi stessi ad alimentare l'idea diffusa nell'opinione pubblica, che pure respingiamo, di una opposizione nel sindacato tra quelli che vogliono innovare e quelli che vogliono bloccare il cambiamento. Non deve succedere che chi avanza proposte innovative venga bollato come nemico della classe operaia.

Un altro delegato proveniente dal Baden-Württenberg, Paul Rodenfels, componente del *Beirat* (consiglio generale), ha rincarato la dose, affermando che lo stesso problema si pone per aziende medio-piccole a elevata redditività, dotate di buoni margini per erogazioni retributive al di là del contratto di categoria. Attenti – ha ammonito – l'attacco all'attuale struttura contrattuale può venire non solo dagli imprenditori e dalla destra politica, ma anche dai nostri iscritti, quando si accorgono che il sindacato si taglia fuori dalla negoziazione



di rilevanti quote di retribuzione. Il doppio livello o gli emolumenti legati alla redditività sono già una realtà nelle aziende. E ha fatto riferimento a Huber, notoriamente fautore della differenziazione, il quale aveva così esemplificato lo schema della contrattazione a due livelli: il contratto di categoria dà il pane, la contrattazione nelle aziende ci aggiunge il burro e il prosciutto.

Naturalmente molti sono stati gli interventi di segno opposto, in gran parte trincerati dietro il discorso di Peters e preoccupati dell'erosione della funzione solidaristica del contratto di categoria.

Alla fine, la risoluzione 3 sulla politica contrattuale non ha subito modifiche, mantenendo una formulazione aperta ad accentuare l'attenzione verso il livello aziendale, ma senza indicazioni più precise.

Ne riportiamo uno stralcio in un box in queste pagine.

Infine, l'ultimo giorno, dedicato agli emendamenti sulla formazione, ha visto un assoluto protagonismo dei giovani. Degno di menzione è l'intervento di un giovane dal nome arabo, e dal profilo assolutamente magrebino, il quale si è rivolto a Peters e Huber chiamandoli per nome invitandoli a tallonare il governo perché mantenga le promesse in tema di formazione. È vero che fin qui il governo non ha fatto nulla, ma sarebbe un grave errore isolarsi dal confronto politico, soprattutto su un tema come questo che richiede una responsabilizzazione dei politici.

Concludiamo con due parole sulla cornice. Il congresso è stato aperto e accompagnato da numerosi momenti di spettacolo e intrattenimento, con la presenza di cabarettisti che hanno fatto satira politica (il cancelliere Schröder è stato uno dei bersagli preferiti) e anche di clowns nella serata di festa, quasi a stemperare la tensione che l'IG Metall ha vissuto negli ultimi mesi. E, come sempre, straordinariamente cordiale e generosa l'accoglienza riservata ai numerosi ospiti stranieri, venuti da ogni parte del mondo.

Giorgio Caprioli

In memoria di Claudio Sabattini

Il 3 settembre 2003, stroncato da un breve quanto inesorabile male, è morto prematuramente Claudio Sabattini, uomo di spicco della Cgil e per lungo tempo uno dei leader più autorevoli della Fiom, di cui è stato recentemente segretario generale. Uomo scomodo per tutti, non merita di essere ricordato con toni diplomatici e di circostanza, soprattutto dopo anni di rapporti con la Fim a volte positivi a volte conflittuali, ma sempre intensi.

Quando, dopo aver approvato all'unanimità le conclusioni del rinnovo del Contratto nazionale di lavoro 1999-2002, l'esecutivo nazionale Fim.Fiom Uilm festeggiò con un applauso, mi girai verso Claudio. Il suo volto non tradiva emozioni, ma fu un impulso naturale per entrambi abbracciarci di fronte a tutti. E l'applauso riprese vigore, mentre si univa a noi anche Luigi.

Preferirei ricordarlo così.

Era stata una trattativa difficile e complicata, con forti tensioni nei rapporti tra le tre organizzazioni, che riuscimmo a governare verso un approdo unitario dopo dodici giorni di non-stop di fronte al ministro del Lavoro Bassolino.

Da molto tempo non accadeva che il contratto nazionale di lavoro dei metalmeccanici fosse approvato all'unanimità. E questo per Claudio era motivo di particolare soddisfazione, perché significava unità con Fim e Uilm, ma anche unità interna alla Fiom.

Mi ripeté spesso che iniziavo il mio cammino come segretario generale della Fim (ero stato eletto pochi mesi prima) particolarmente bene, perché giudicava quel contratto il migliore da molti anni. In quel periodo non mancarono momenti di scontro anche molto duri, ma prevalse lo sforzo per conoscerci e acquistare fiducia reciproca. Ci furono momenti di confidenza profonda; in uno di questi mi parlò della vicenda del 1980 alla Fiat. Posso testimoniare, per quello che può valere, quanta sofferenza gli costò, ma soprattutto con quanta lucidità fosse consapevole di essere stato utilizzato come capro espiatorio e con quanta responsabilità seppe vivere quel dramma.

"L'unico a dirmi la verità – mi raccontò – fu Luciano Lama, in un colloquio a due". Da altre fonti seppi successivamente che Lama la pensava proprio così e che non considerava certo Claudio il maggiore responsabile di quella sconfitta.

Ma non riuscimmo mai a completare quel rapporto di fiducia. Ho sempre vissuto con fastidio la sua straordinaria abilità di alternare atteggiamenti di minaccia a comportamenti di seduzione intellettuale, per piegare le ragioni dell'interlocutore alle proprie. Claudio era disponibile a mettersi in ascolto solo dopo infinite verifiche della buona fede e severissimi esami del rigore intellettuale di chi gli parlava. E questo dipendeva, oltre che dalla sua forte personalità, dal postulato, per me inaccettabile, della centralità e della superiorità della Fiom nel sistema sindacale italiano.

Nonostante questo, era un sincero estimatore della Fim, della sua storia, dei suoi valori, ma non fino al punto di accettare fino in fondo il confronto su un piano di parità.

Troppo sospettoso per essere un contrattualista "puro" e troppo intelligente per non avvertire in anticipo i rischi di ogni situazione, costruì con convinzione l'appuntamento dell'esecutivo unitario della primavera del 2000, che aveva lo scopo di discutere in anticipo un orientamento comune sugli assetti contrattuali. Avvertivamo i rischi di una situazione molto tesa tra Cgil da un lato, e Cisl e Uil dall'altro: le seconde orientate al decentramento, la prima a una difesa rigida del contratto nazionale. Quell'esecutivo rappresenta, nei miei ricordi, un momento alto (l'ultimo) di dibattito e di volontà unitaria. Solo un intervento sostenne la tesi della distribuzione della produttività media negli aumenti salariali nazionali.

Non ci furono documenti finali, ma la discussione fu di alto livello e i punti in comune – a partire dalla difesa dei due livelli contrattuali e dalla richiesta di una efficace politica industriale – furono decisamente maggiori delle divergenze.

Che cosa accadde nell'estate seguente? Che cosa spinse Claudio a rilasciare a "Repubblica" quell'intervista nella quale si proponeva un richiesta salariale molto superiore all'inflazione, senza un cenno di preavviso a Fim e Uilm? Non avrò mai una risposta a questa domanda, ma la rottura nei metalmeccanici nacque da lì.

Nei confronti che si svolsero nell'autunno successivo non ci furono le condizioni per ripartire dalla discussione dell'esecutivo unitario della precedente primavera. Ci trovammo di fronte ad analisi infondatamente ottimistiche sull'andamento del settore (che invece proprio allora cominciava ad andare a rotoli), ad accuse rivolte a Federmeccanica di voler smantellare il contratto nazionale, che perciò andava difeso con richieste alte, e via di questo passo.

Nelle convulse fasi finali di quel primo accordo separato si bruciarono almeno due proposte di merito che avrebbero potuto scongiurare l'evento. Persino la proposta

EDIZIONI CITTÀ APERTA

Via Conte Ruggero 7 – 94018 Troina (En)
tel 0935.653530 / fax 0935.650234
editrice@oasi.en.it
www.cittapertaedizioni.it

A.Caillé, D. Clerc, A. Gorz, J.-L. Laville, D. Méda
IL LAVORO DOPO "LA FINE DEL LAVORO"
A cura di Alain Caillé
Pagina 106 . Euro 8,00

Finalmente qualcuno si è stancato di discutere astrattamente della "fine del lavoro" nella società cosiddetta "postindustriale". Il lavoro è e resta un tema attuale, eccome! Il problema è come affrontarlo con i piedi per terra e, insieme, con la necessaria immaginazione di praticabili alternative al "disordine esistente". Viene a proposito questo piccolo, ma denso libro che traduce una serie di contributi comparsi in Francia due anni fa, a opera di un gruppo di intellettuali "interdisciplinari", contenuti nel n. 18 della "Revue du Mauss", "Rivista del Mauss", (acronimo di Movimento anti-utilitarista nelle scienze sociali), il cui impegno centrale è nella critica dell'economicismo nelle scienze sociali e del razionalismo strumentale nella filosofia morale e politica. L'acronimo "Mauss" rende anche esplicito omaggio al grande sociologo-antropologo francese Marcel Mauss, che più di altri ha studiato a fondo la funzione del dono nelle società umane.
Proprio quella del dono, della gratuità, in alternativa alla totale mercificazione non solo del lavoro, ma anche del tempo libero, è la dimensione alla quale gli autori si richiamano, fornendo non solo spunti di riflessione "filosofica", ma anche puntuali analisi dell'evoluzione sociale del lavoro nell'ultimo decennio. Di particolare interesse, da questo punto di vista, i saggi di Denis Clerc ("Il lavoro visto da sinistra e da destra") e di Jean-Louis Laville ("Il lavoro: la nuova questione politica").
Il primo demistifica i due opposti "immaginari" sul lavoro: quello di sinistra, pessimista, che vede solo o prevalentemente la tendenza alla precarizzazione e al conseguente degrado del lavoro; quello di destra, che ottimisticamente vede negli sviluppi attuali una cammino inarrestabile verso la liberazione dell'individuo e delle sue forze creative ("da salariati a imprenditori"). Entrambe le visioni sono "specchi deformanti" che non colgono gli sviluppi reali, più ambigui, come dimostrano i dati forniti dall'autore, sul lato sia della precarizzazione che della perdita salariale, vere o supposte, riferiti alla situazione francese ma ampiamente estensibili alla nostra realtà.
Il secondo, riprendendo anch'esso l'opposizione destra-sinistra, tra una politica neoliberista e una "socialdemocratica", le considera entrambe insufficienti in una situazione inedita. La nuova prospettiva politica, fuori da ogni illusione sulla "fine del lavoro", dovrà lavorare, oltre che per la piena occupazione che rimane sempre obiettivo fondamentale, per una valorizzazione delle attività extralavorative. In ciò avranno un ruolo centrale le politiche di redistribuzione del lavoro (riduzione degli orari): "L'esigenza della piena occupazione va di pari passo con quella di una pluriattività, ovvero di una redistribuzione del lavoro (e dei redditi e delle posizioni che ne derivano) con la valorizzazione sociale di attività diverse da quelle retribuite".

Pierre-André Taguieff
IL PROGRESSO.
Biografia di un'utopia moderna
Pagine 234 – Euro 15,00

"Prolungamento della vita. Parziale restituzione della giovinezza. Ritardo della vecchiaia. Cura di malattie ritenute incurabili. (...) Accrescimento della forza e dell'attività. (...) Modificazione della statura. Modificazione dei caratteri somatici. Accrescimento ed esaltazione delle capacità intellettuali. Mutazione di corpi in corpi differenti. Fabbricazione di nuove specie. Trapianto di una specie in un'altra. (...)"
Sembra una descrizione del mondo di oggi: allungamento della speranza di vita, progressi della medicina, biogenetica, ogm... Sono invece parole scritte circa quattrocento anni fa, dal grande filosofo inglese Francesco Bacone, vissuto a cavallo dei secoli XVI e XVII, vero battistrada di quell'ideologia del progresso che vede nella storia un inarrestabile processo di miglioramento, attraverso l'accumulo di nuove conoscenze. Un'ideologia che è giunta fino a noi: chi, nei nostri ambienti (sindacato, sinistra & dintorni...), non si dichiara progressista? Tutti, più o meno, lo danno per scontato, il fatto di essere nello "schieramento progressista". Ma, dopo aver letto questo libro, qualche dubbio dovrebbe sorgere.
L'autore, filosofo e storico delle idee, sottopone a una spietata analisi storica e filosofica l'idea di progresso, quale si è imposta come una sorta di religione indiscussa e indiscutibile della modernità, almeno dai tempi di Bacone e di Cartesio (secolo XVII), che avrebbe poi dilagato con l'illuminismo del Settecento e il positivismo dell'Ottocento. Taguieff analizza i fondamenti e l'evoluzione dell'idea di progresso, ne sottolinea le illusioni e contraddizioni, ponendo in luce gli effetti perversi di questa "fede cieca nell'avvenire".
Dunque, un'eredità avvelenata da buttare? Non del tutto: se è morta le concezione "necessarista" del progresso, inteso come prospettiva ineluttabile e "scientificamente" certa, è tuttavia possibile "ripensare il progresso come un'esigenza morale", purché si riconoscano "l'incertezza, l'indeterminazione, la contingenza e l'imprevedibilità che caratterizzano i fenomeni storici. È la via di quello che ho chiamato il 'miglioriSmo'. Perché il miglioramento della condizione umana rimane uno scopo per l'azione, un motivo di agire nel campo etico come nel campo politico, e una ragione di sperare".

avanzata dall'esecutivo Fim di fare un referendum di mandato tra tutti i lavoratori non fu percorribile, perché Claudio pretese una formulazione del quesito fuorviante e inaccettabile.

Poi il dramma e il silenzio. Non riesco a riconoscere Claudio nelle accuse che ci fece di collusione con gli imprenditori né , tantomeno, in quella frase terribile del comizio alla manifestazione della Fiom a Bologna: "Finalmente solo compagni".

Da allora ci parlammo poche volte, seppure con cordialità. Chissà se in quegli ultimi incontri anche a lui tornava in mente quell'abbraccio di pochi anni prima. Preferirei ricordarlo così.

Claudio Sabattini *è nato a Bologna nel 1938 da famiglia comunista e antifascista, per questo costretta all'esilio in Francia. Compie gli studi al liceo classico quindi alla facoltà di filosofia dell'Università di Bologna, dove si laurea con una tesi su Rosa Luxemburg.*

Milita nella Fgci emiliana, di cui è eletto segretario nel 1959, caratterizzandola su una linea di ricerca antistalinista e innovatrice. Nel 1967 comincia la sua militanza nella Cgil. Dal 1961 al 1969 viene eletto due volte consigliere comunale a Bologna nella lista Pci, da cui si dimette nel 1969 applicando le norme sulla incompatibilità.

Nel 1970 diventa segretario generale della Fiom di Bologna e nel 1974 della Fiom di Brescia. Nel 1977 viene eletto nella segreteria nazionale della Fiom e assume l'incarico di responsabile della Fiat e dell'auto. È uno dei protagonisti della vicenda dell'autunno del 1980, quando sarà ritenuto uno dei principali responsabili della sconfitta sindacale.

Dopo un periodo travagliato, di difficile collocazione nella Cgil, nel 1984 viene nuovamente chiamato a Roma, prima nell'ufficio industria, e poi alla guida dell'Ufficio internazionale. Nel 1989 viene eletto nella segreteria regionale Cgil del Piemonte di cui diventa segretario generale nel 1991.

Nel 1994 viene eletto segretario generale nazionale della Fiom, cui imprime progressivamente una caratterizzazione radicale e movimentista. Nel 2002, con lo scadere del mandato, Sabattini lascia l'incarico di segretario generale della Fiom e diviene segretario generale della Fiom della Sicilia. È l'ultima tappa del suo travagliato cammino umano, politico e sindacale, interrotto dall'improvvisa morte.

COMUNITÀ COME DONO TRA LE PERSONE

Giovanni Colombo presenta la proposta dell'Associazione "La Rosa Bianca", di cui è presidente. L'idea di fondo è quella di rilanciare il binomio "persona comunità", per ripopolare un universo desertificato di relazioni anche conflittuali, ma non distruttive, che favoriscano il potenziamento reciproco attraverso lo scambio fraterno

di GIOVANNI COLOMBO

"Il deserto cresce: guai a colui che favorisce i deserti". Aveva visto bene lo Zarathustra di Nietzsche. Il deserto avanza in questa società usa-e-getta. Si vive Di intrattenimento, si passa da un canale all'altro, da una moda all'altra senza più nulla che meravigli o entusiasmi. Le relazioni personali non contano, si sceglie un amico o una moglie come si sceglie una vacanza di una settimana tutta compreso in qualche località esotica, da consumarsi in un fiato prima di precipitare nuovamente nel noioso tran-tran quotidiano.

Il deserto avanza nella vita politica. Il contrasto tra le posizioni in campo appare sempre più mediatico, superficiale, evanescente; le opinioni galleggiano su un mare di incompetenza; le differenze si disperdono tra le difficoltà della tecnocrazia o si acutizzano insanabilmente nello scontro tra le identità.

La politica non sa più rispondere alle contrapposte domande di efficienza, da una parte, e di principi, dall'altra. C'è un deficit contraddittorio che fa sentire nello stesso tempo la mancanza di idealità come di pragmatismo.

Per contrastare la desertificazione, per non rassegnarsi alla stanchezza e alla sterilità, ci vorrebbero innanzitutto parole. Parole vive. Parole che stillino umidità, gocciolino sul mondo, inzuppino la terra. Parole per nuove nascite, per un "nuovo inizio", per rimettere al mondo il mondo" (Maria Zambrano).

La Rosa Bianca italiana, un'associazione promossa da cattolici democratici con lo scopo di risvegliare le coscienze e cambiare il mondo, che si ispira idealmente alla Rosa Bianca tedesca – sei studenti universitari che si opposero al regime hitleriano a mani nude e che furono arrestati, condannati per alto tradimento e decapitati da un'efficiente ghigliottina tedesca nel carcere di Monaco proprio 60 anni fa – ha raccolto le proprie in un libro: *Persona e comunità. La proposta della Rosa Bianca per una nuova politica.*

Il titolo riassume l'opzione di fondo.

Ognuno di noi è persona, cioè essere-con, essere-in-relazione. Non possiamo mai immaginarci, in nessun istante, come isolati dalla totalità degli altri esseri. Se ci percepissimo così, torceremmo la nostra libertà fino alla sua negazione. La libertà non si può ridurre ad assenza di impedimenti e di costrizioni. Il movimento negativo, che pure è necessario e che porta a sciogliere, distinguere, dividere (anche cose che sembrano andare insieme) e perfino a distruggere (anche cose consolanti, come gli ideali e i valori trasmessi dai nostri padri), prepara un di più di espansione e di partecipazione all'esistenza. Siamo fatti per fiorire, per lasciare su questa terra un'impronta, gentile e tenera come i germogli di primavera.

Com'è possibile la fioritura nel chiuso dei nostri appartamenti? La comunità è ciò che interrompe la chiusura del soggetto e lo espone al contagio dell'alterità. Il termine latino *communitas* significa "dono" e anche "obbligo" nei confronti di un altro. La comunità è il *munus*, il regalo che i singoli si scambiano reciprocamente e nello stesso tempo il debito che ciascuno ha nei confronti degli altri.

Questo dono-obbligo è quel che si trova nel lavoro condiviso, nei gesti semplici di amicizia, nelle conversazioni dal contenuto forse irrisorio, ma in cui comunque ci si mette faccia a faccia. È quel che sussiste e riemerge nelle situazioni estreme: quando qualcuno sta per morire (di Aids, di un cancro, di vecchiaia), quando qualcuno, per l'età o per un incidente, è ridotto all'ebetismo, o si ritrova attanagliato dall'angoscia, o quando una madre guarda per la prima volta il bimbo che è appena uscito da lei.

Di queste esperienze non si può assolutamente fare a meno. Gli altri sono terra, acqua, aria e fuoco: gli elementi primordiali che rendono possibile lo sviluppo della nostra personalità. Senza lo scambio, senza le relazioni, senza il via vai degli appuntamenti, noi non avremmo linfa. L'albero resterebbe spoglio: legno secco, pronto per il camino.

La Rosa Bianca scommette dunque su queste due parole antiche come le montagne ma ancora fresche come acqua di sorgente e tenta di trarne le conseguenze sul versante culturale e politico.

"Persona e Comunità" diventa innanzitutto la scelta di un metodo di lavoro che contenga le spinte competitive e rafforzi la dinamica dell'integrazione. La condivisione di grandi ideali è condizione necessaria ma non sufficiente per la loro realizzazione storica. Molte volte gli uomini hanno finito per farsi del male l'un l'altro in nome degli ideali più alti e delle fedi più profonde. Ci vuole quindi un modo di stare insieme che permetta relazioni anche conflittuali, ma non distruttive, tra le parti, che favorisca il potenziamento reciproco.

La pratica dell'integrazione consente di

PERSONA E COMUNITÀ
La proposta della Rosa Bianca per una nuova politica

Città Aperta Edizioni - pagine 96 – Euro 8,00

partire col piede giusto verso il raggiungimento di alcuni obiettivi individuati come prioritari: la tutela dell'interiorità, la cura della vita, la formazione al sapere critico, la convivenza delle differenze, lo sviluppo economico inclusivo e sostenibile, la riforma dei meccanismi di welfare, la difesa della legalità democratica, la costruzione di istituzioni internazionali per un mondo di pace.

"Persona e Comunità" non ha la presunzione di inventare un nuovo sistema alternativo ai modelli ideologici che hanno contrassegnato la storia degli ultimi due secoli. Ha, molto più modestamente, le caratteristiche di un percorso, da affrontare insieme, in comunità di vita politica che vivono la laicità dell'impegno, contro ogni tentazione di "risacralizzazione della politica", e tentano di arricchire la qualità della proposta del centrosinistra, lavorando per un Ulivo grande e robusto come un baobab e simpatico e variopinto come una bandiera arcobaleno.

Il percorso implica gradualità e senso delle mediazioni. Sono le necessarie e molteplici variazioni sull'unico tema di base: siamo chiamati all'incontro.

È questa la bella notizia che il libro intende far risuonare in questo mondo di soli. Si riaprano porte e finestre: sono gli altri ad offrirci – spesso a loro insaputa – la chiave dei nostri enigmi. E si punti diritti all'essenziale: la tavola, i commensali, il vino, un mazzo di rose bianche... la fraternità senza terrore!

Un'associazione liberal e personalista

La Rosa Bianca italiana è un'associazione liberal e personalista di cattolici per l'educazione alla politica e alla democrazia. Raccoglie persone provenienti da tutte le regioni italiane, impegnate in diversi settori della vita civile, sociale ed ecclesiale.

Scopo iniziale e fondamentale del gruppo è la formazione di coscienze libere, intransigenti, impegnate con competenza, vigore e passione nella vita familiare, professionale, ecclesiale e civile. Si dedica inoltre alla ricerca di una nuova spiritualità dell'impegno civile, ispirata alla radicalità evangelica.

La *Rosa Bianca* italiana ha preso il nome e l'ispirazione dal gruppo di studenti antinazisti all'Università di Monaco che si opposero in modo non violento al regime nazista di Hitler, pagando con la vita questa loro scelta coraggiosa.

Adesione 2003: ordinaria: 15 Euro - famiglia 25 Euro - sostenitore 50 Euro - Versamento sul ccp n. 17173600 intestato a: Paolo Pizzichini, via Martiri della Resistenza, 34 - 60015 Falconara (AN). Spedire allo stesso indirizzo una lettera (con ricevuta allegata) o, in alternativa, un'email a: giovanni.colombo@fastwebnet.it, segnalando: nome, cognome, indirizzo, telefono, e-mail, professione, eventuale impegno politico.

Abbonamenti alle riviste

Appunti di cultura e di politica (6 numeri all'anno) - Euro 21 - versamento sul c.c.p. n. 28011203 intestato all'Associazione Città dell'Uomo, Largo Corsia dei Servi, 4 - 20122 Milano.

Il Margine (10 numeri all'anno) - Euro 16 - versamento sul c.c.p. n. 10285385 intestato a "Il Margine" c.p. 359 - 38100 Trento (www.il-margine.it)

scheda

La Rosa bianca

Sessant'anni fa, il 22 febbraio 1943, furono processati e dopo poche ore condannati a morte per decapitazione tre giovani del gruppo di resistenza tedesco *die Weisse Rose*, la Rosa Bianca: i fratelli Hans e Sophie Scholl (nati rispettivamente nel 1918 e 1921), Christoph Probst (nato nel 1919). Erano stati arrestati tre giorni prima, sorpresi a distribuire volantini antinazisti all'Università di Monaco (oggi, la piazza antistante l'entrata principale dell'Università è dedicata ai fratelli Scholl).

Li aveva processati condannati la Corte di giustizia popolare, un organismo extracostituzionale, istituito dal Partito nazionalsocialista come tribunale di giustizia sommaria per l'eliminazione degli avversari politici.

Dei tre, Probst era l'unico con moglie e figli: si era sposato giovanissimo, e al momento dell'arresto era appena nato il terzo figlio. Sophie e Hans Scholl tentarono di tutto per scagionarlo, addossandosi tutta la responsabilità della loro azione politica. Invano: i tre amici furono ghigliottinati insieme.

L'associazione aveva altri aderenti e simpatizzanti. Dopo l'esecuzione dei tre giovani furono arrestate un'ottantina di persone. Il 19 aprile dello stesso anno furono giustiziati Kurt Huber, Willi Graf e Alexander Schmorell, ugualmente legati alla Rosa Bianca.

Hans Scholl e Christoph Probst erano studenti di medicina, Sophie Scholl era laureata in biologia e filosofia. Tutti condividevano vasti interessi culturali e artistici, erano animati da una profonda fede e propendevano per il cattolicesimo (i fratelli Scholl erano in origine luterani, ma avevano manifestato l'intenzione di abbracciare la fede cattolica; Probst, prima di essere giustiziato, chiese e ottenne di essere battezzato cattolico).

Il gruppo della Rosa Bianca nacque dall'amicizia personale, sempre più profonda, tra giovani che condividevano un grandissimo interesse per la medicina e altri campi. Certamente tutti avevamo le medesime convinzioni politiche, contrarie a Hitler e al regime nazista. Ma, come era tipico di milioni di tedeschi all'epoca, tendevano a rifugiarsi nella sfera privata, coltivando interessi culturali e curando il proprio circolo di amici. Questo percorso fu intrapreso da molti di coloro che non poterono emigrare, e si parlò in questo caso di "emigrazione interna".

Tuttavia, man mano che le atrocità naziste divenivano più evidenti, quando gli ebrei incominciarono ad essere deportati e quelli che rimasero furono costretti a portare la Stella di David gialla; quando si venne a conoscenza delle atrocità commesse nella Polonia e nella Russia occupate, e quando cominciarono a circolare segretamente le copie del sermone del vescovo cattolico von Galen, che condannava l'uccisione degli internati negli ospedali psichiatrici, il distacco di questi giovani cedette il passo alla certezza che non bastava più tenere per sé le proprie convinzioni e i propri standard etici, ma che era venuto il momento di agire.

Fu così che passarono all'iniziativa politica clandestina, stabilendo rapporti con vari intellettuali e personalità e organizzando ripetuti volantinaggi. Il sesto volantino fu quello fatale.

Come attesta un superstite del gruppo, George J. Wittenstein (vedi in www.olokaustos.org) Hans Scholl morì inneggiando alla libertà; Sophie, "la più forte del gruppo", fu torturata per quattro giorni, dal 18 al 21 febbraio. Il cappellano del carcere che la vide poco prima dell'esecuzione testimonia che era senza paura, calma. L'uomo della Gestapo che conduceva l'interrogatorio le chiese alla fine: "Signorina Scholl, non trova spaventoso e non si sente colpevole di aver diffuso questi scritti e aiutato la Resistenza, mentre i nostri soldati combattevano a Stalingrado?" E lei rispose: "No, al contrario! Credo di aver fatto la miglior cosa per il mio popolo e per tutti gli uomini. Non mi pento di nulla e mi assumo la pena".

Le relazioni industriali tra cooperazione e conflitto

Un recente libro di Giuseppe Bianchi, presidente dell'Isril (Istituto di studi sulle relazioni industriali e del lavoro) e docente di Relazioni industriali presso l'Università "La Sapienza" di Roma, offre l'opportunità di "fare un ripasso" degli sviluppi della contrattazione e delle relazioni industriali nel nostro paese, fornendo nel corso della trattazione il proprio punto di vista analitico e proponendo linee di quello che egli chiama "adattamento" alle condizioni mutevoli.

Caratteristica fondamentale della contrattazione collettiva – è scritto nell'esordio della prima parte – è di dare luogo "a un proprio ordinamento autonomo. (...) L'autonomia delle parti sociali porta a prefigurare un insieme di diritti autonomi e oggettivi, reciprocamente riconosciuti che si fanno valere con i mezzi che i contraenti dispongono, che per lo Stato possono essere extragiuridici, ma che sono legittimi per il regime speciale cui si riferiscono".

L'ordinamento contrattuale ha sempre più intensamente interagito con il sistema economico, il sistema politico e il sistema sociale. Sul piano economico "l'esperienza storica dimostra che il disegno cooperativo sottostante alla dinamica dei rapporti contrattuali, ha retto nel tempo soddisfacendo le rispettive aspettative dei lavoratori e dell'impresa e favorendo obiettivi più generali di sviluppo economico e di equità sociale". Sul piano politico, la tendenza a una regolamentazione amministrativa da parte dello Stato dei rapporti di lavoro è tanto più forte "quanto più debole è la capacità rappresentativa delle parti sociali e meno sviluppato il sistema economico". Per contro, "condizioni opposte favoriscono il rafforzamento e l'istituzionalizzazione dell'ordinamento contrattuale". Sul piano sociale la presenza di un ordinamento contrattuale autonomo e forte favorisce la coesione sociale e stimola la crescita della società civile e delle sue autonome espressioni".

La prima parte si conclude con una descrizione dell'evoluzione dell'ordinamento contrattuale in Italia, a cominciare dall'esperienza prefascista, passando per il fascismo, la ricostruzione postbellica, il rianimarsi del sistema contrattuale negli anni Sessanta, la fase conflittuale dall'"autunno caldo" ai primi anni Ottanta, fino all'assestamento del sistema contrattuale e di relazioni industriali con la concertazione degli anni Novanta.

Bianchi ricorda, tra l'altro, con quale fatica si posero le basi di un autonomo sistema contrattuale. Significativa è stata (ed è) l'opposizione della Cisl all'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, valle a dire a una "ingerenza dello Stato, benché democratico, nell'ordinamento contrattuale"; questa opposizione segnò un passo decisivo nell'affermarsi di un assetto sociale pluralistico basato sull'autonomia degli attori, che dispiegherà i suoi effetti positivi nei successivi anni della ripresa economica".

La seconda parte tratta dei processi evolutivi che più direttamente interagiscono con le dinamiche dei sistemi di relazioni industriali. Giungiamo così alla situazione attuale, in base alla quale molti prevedono un "appannamento delle capacità regolative dei sistemi di relazioni industriali" e un "declino dei sindacati". Queste previsioni si basano sull'assunto che il ruolo dei sindacati e della contrattazione collettiva ha avuto il massimo sviluppo nel periodo dell'industrializzazione di massa "fordista", oggi minato alla base dai processi di terziarizzazione e internazionalizzazione.

Tuttavia Bianchi è convinto che "la contrattazione collettiva e le regole attuali della concertazione dovranno andare incontro a trasformazioni sensibili ma che non sono giustificate previsioni eccessivamente riduzionistiche".

Innanzitutto non si deve sopravvalutare la "crisi dello stato nazionale", che comunque rimarrà ancora per lungo tempo "ancoraggio delle istituzioni democratiche e il luogo dell'affermazione della cittadinanza sociale", dove peraltro si assiste a un ruolo crescente delle espressioni della società civile.

Così la globalizzazione non è così deterministicamente "totalizzata" dalle logiche di mercato, perché dietro il nuovo tipo di competitività "globale" "ci sono relazioni sociali, identità individuali e collettive che condizionano l'efficacia e l'efficienza della stessa azione economica".

Infine, se i processi attuali tendono a privilegiare la dimensione individuale, "non è venuta meno la necessità di regole condivise che consentano di orientare i comportamenti individuali e collettivi lungo un asse di obiettivi condivisi".

In conclusione, si può ritenere "che l'architettura istituzionale delle relazioni industriali non debba subire, nel breve-medio periodo, stravolgimenti. Sono le regole di funzionamento che devono essere riadattate in una gioco alternato di continuità e discontinuità". Ora, l'esigenza di adattamento alle nuove condizioni dovrà toccare entrambi i pilastri del sistema di relazioni industriali, la concertazione e la contrattazione.

La prima non potrà sopravvivere richiamandosi acriticamente al modello delle origini; oltre tutto, sono cambiati in parte i contenuti: le priorità si sono spostate verso le "riforme strutturali" (fisco, welfare, liberalizzazione del mercato del lavoro). Bisogna quindi aggiornare il metodo, ad esempio adattando " al nostro paese le regole comunitarie del coordinamento aperto", il quale "presuppone che di volta in volta si individuano gli obiettivi e gli attori dei processi di cooperazione definendo tempi, modalità e contenuti del confronto, nonché le risorse disponibili", in un gioco di relazioni tra gli attori "senza coalizioni prefigurate, senza diritti di veto, (...) con alleanze via via variabili nel tempo".

Quanto alla contrattazione, occorre riconsiderare il "tradizionale bipolarismo" (nazionale, decentrato) del sistema contrattuale italiano. Molta è la carne al fuoco in questa materia, a cominciare dalla crisi del contratto nazionale e dall'opportunità o meno di spostare l'accento verso il livello aziendale, e con quali "adattamenti": su tutto, rinviamo a un'attenta lettura del libro. Ricordiamo solo il rilievo che assume qui il discorso sulla strategia partecipativa a livello di azienda, tenendo conto delle difficoltà che essa incontra. In ogni caso, oggi la partecipazione è possibile ad alcune condizioni: assumere una dimensione sopranazionale, anche per ridimensionare i fenomeni di dumping sociale; non essere disgiunta da strategie generali di politica economica; produrre adeguamenti nelle strategie contrattuali e nelle forme di rappresentanza.

Per concludere, "riportare l'attenzione agli studi sulle relazioni industriali significa contribuire al più generale problema di riadattare le regole istituzionali della convivenza economica e civile, gestendo al meglio le molteplici variabili interne e internazionali che richiedono adattamenti negli ordinamenti giuridici e nella regolazione dei mercati dei prodotti e dei fattori produttivi. (...) In definitiva, il cambiamento delle istituzioni stimola cambiamenti nelle strutture economiche e sociali e viceversa. È questa interazione che muove la storia e in assenza di essa le società prima stagnano e poi regrediscono".

Giuseppe Bianchi
LE RELAZIONI SINDACALI TRA COOPERAZIONE E CONFLITTO

Franco Angeli – pagine 148 – Euro 16

Dopo lunghe e cordiali discussioni
La contrattazione alla Fiat dal 1921 al 2003

Il titolo è quello di un'importante opera di Cesare Damiano e Piero Pessa che ricostruisce attraverso quasi 600 accordi 80 anni di storia sindacale alla Fiat. A dispetto del titolo brillante e ironico, che riproduce una formula ritualmente presente in moti accordi, il libro costituisce un'opera impegnativa e di straordinario interesse per chiunque si occupi della storia e dei problemi del sindacalismo italiano.

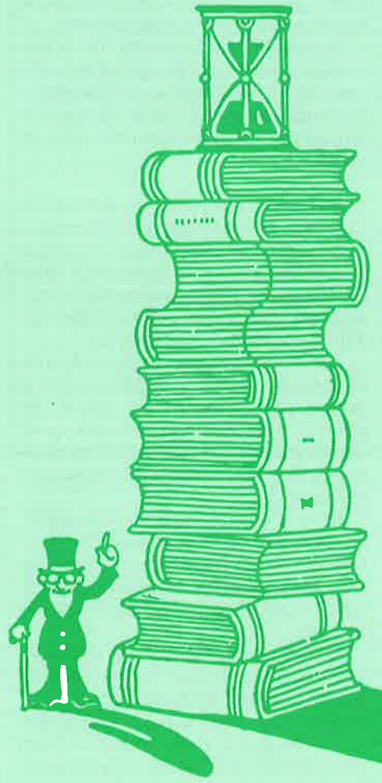
Damiano e Pessa hanno messo assieme ben 589 accordi sindacali che hanno scandito più di 80 anni di storia dell'azienda torinese, dal 1921 al 2003. Nel CD allegato alla pubblicazione è possibile consultare i testi degli accordi: una base documentaria di proporzioni ragguardevoli.

Ci pare interessante riportare quello che ha scritto, recensendo il libro per "la Stampa" (30 agosto 2003), Giuseppe Berta, responsabile dell'Archivio storico della Fiat, il quale ci dà anche un profilo dei due autori.

L'opera – scrive Berta – "si distacca dalla pubblicistica corrente sulle relazioni industriali nel settore dell'automobile. La ricostruzione della vicenda sindacale alla Fiat che propongono Damiano e Pessa si differenzia anzitutto perché poggia su una base empirica cospicua e, forse ancor più, perché fa della contrattazione collettiva la chiave di volta per ripercorrere e interpretare la dinamica dei rapporti fra l'impresa e i lavoratori. È una scelta di metodo che dipende dalla posizione particolare dei due autori: Damiano e Pessa non sono studiosi professionali, ma vengono da una lunga esperienza nella Fiom e nella Cgil. Damiano, che ha guidato a lungo i metalmeccanici della Cgil in Piemonte, è stato anche segretario generale aggiunto della Fiom, nel periodo in cui la federazione è stata diretta da un esponente della sinistra sindacale come Claudio Sabattini. A lui è toccato allora di impersonare l'anima meno movimentista e più contrattualista della Fiom, ciò che l'ha portato a rimarcare progressivamente le distanze dalla politica di Sergio Cofferati, fino a lasciare la Cgil per assumere la responsabilità dei problemi del lavoro nella segreteria dei Ds, a fianco di Piero Fassino. Anche Pessa viene dalla Fiom e anche lui, come riferiscono le cronache sindacali, ha dovuto affrontare delle polemiche nel proprio mondo di appartenenza, man mano che la politica della Cgil si è venuta radicalizzando nel corso degli ultimi anni".

Questo peculiare profilo politico e ideale degli autori lascia intendere che la loro opera, al di là dei suoi pregi scientifici, riveste un significato politico di rilievo, soprattutto in questa travagliata stagione sindacale. "Il richiamo ai dati biografici degli autori – scrive ancora Berta – non è estrinseco perché al conoscitore del movimento sindacale non può sfuggire l'intenzione precisa che è all'origine di una storia condotta attraverso gli accordi collettivi. Di fatto, si tratta di un richiamo a quella che Damiano e Pessa ritengono sia la funzione cruciale del sindacato e che si esprime mediante la contrattazione. Il negoziato rappresenta per loro il fulcro effettivo dell'attività sindacale e non è improprio scorgere in quest'impostazione una nota critica verso chi ha sposato un'accezione diversa del ruolo del sindacato, tutta giocata sui diritti e sulla sua capacità di animare e mobilitare i movimenti sociali".

Non resta ora che prendere in mano queste oltre 400 pagine e, come invito a farlo, pubblichiamo di seguito la prefazione di Aris Accornero, uno che sicuramente "se ne intende".



Ottant'anni di accordi alla Fiat

di ARIS ACCORNERO

Non ci si può che complimentare con Cesare Damiano e Piero Pessa, i quali hanno messo insieme un contributo che – in altri tempi – sarebbe stato degno della pubblicazione sugli "Annali" della Fondazione G.G. Feltrinelli. E ciò, a partire dall'idea di raccogliere, organizzare e rendere consultabili ben 589 accordi raggiunti alla Fiat in ottant'anni di contrattazioni fra l'azienda torinese e i sindacati (per lo più Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, ma anche altri e anche meno). Idea compendiata in modo arguto dal titolo "Dopo lunghe e cordiali discussioni", cioè la frase fatidica che pone la parola fine a vertenze sindacali ordinarie ma anche a scontri sociali memorabili, diventati giocoforza importanti allorquando vengono condotti nella più grande impresa italiana.

Quelle vicende negoziali hanno lasciato una precisa e documentata traccia nei testi raccolti e ordinati nel compact disk allegato al libro. Fra essi si trovano documenti lontani e pressoché irreperibili, come quello del 26 febbraio 1921 sull'introduzione del cottimo collettivo (tangibile segno della svolta taylor-fordista nei sistemi di organizzazione e di stimolazione del lavoro); documenti "storici" anche se piú vicini come quello del 26-30 giugno 1969 sulla regolamentazione del lavoro alle linee e sui passaggi di categoria (primo effetto della contestazione operaia all'assetto taylor-fordista); documenti-pilota come quello del 5 agosto 1971 sul nuovo articolatissimo regime della prestazione di lavoro (rielaborazione assai avanzata delle norme sulla condizione del lavoratore e sulle prerogative sindacali nel tardo taylor-fordismo); e documenti maturi e recenti come quello del 18 marzo 1996 sui nuovi rapporti sindacali e sul premio di risultato (apertura tardiva della Fiat all'organizzazione industriale e alla partecipazione operaia nel post-fordismo, destinata a rimanere sostanzialmente inattuata).

Ma fra gli accordi si trovano anche quelli generati dai processi di ristrutturazione aziendale, dagli interventi della cassa integrazione dalle misure volte a tamponare i momenti di difficoltà o di crisi dell'azienda, che in oltre un secolo di vita (più della Ford) ne ha viste tante. Non manca il testo dell'intesa raggiunta al Ministero del Lavoro nella notte fra il 14 e il 15 ottobre 1980, dopo i 35 giorni di lotta alla Fiat che, con la sconfitta Cgil-Cisl-Uil, marcarono una svolta nella politica sindacale italiana.

Questa *Storia della contrattazione sindacale alla Fiat in 600 accordi dal 1921 al 2003* – come recita il sottotitolo – è un contributo che va al di là della raccolta storico-documentaria grazie all'ampia introduzione con cui gli Autori contestualizzano le vicende negoziali seguendole passo passo, con molte utilissime informazioni sul rinnovo dei contratti e sugli andamenti economici, non senza alcuni riferimenti più generali di ordine sociale e politico. In tal modo, chi entra nel Cd, anche solo per curiosità, trova non soltanto gli strumenti informatici adatti a sfogliarne il contenuto ma anche una traccia, una pista ricostruttiva che mantiene in carreggiata l'attenzione dei non specialisti.

Rileggere questa storia della contrattazione ripropone riflessioni non nuovissime (almeno per me) sul carattere che l'esperienza conflittuale e negoziale alla Fiat ha avuto nel contesto di Torino nella categoria dei metalmeccanici e nella vicenda del movimento operaio italiano. Il cuore della riflessione, per dirlo in termini impressionistici, è essenzialmente questo: alla Fiat ci sono state vertenze e lotte i cui livelli negoziali e conflittuali sono stati universalmente considerati come un riferimento per tutti, ma che in effetti, a ben vedere, erano difficilmente generalizzabili al di là della Fiat, di Torino e dei metalmeccanici.

La Fiat era troppo perfino per Torino, nonostante gli indiscutibili legami di parentela fra la più importante azienda italiana e la vera capitale italiana dell'industria. Ciò si può dire perfino per i metalmeccanici della Fiat: la "classe operaia Fiat" non era la semplice avanguardia dei metalmeccanici torinesi, così come questi non erano la semplice avanguardia dei metalmeccanici italiani. La realtà di classe, così come si manifestava alla Fiat, è stata a lungo intesa, fin dai tempi di Antonio Gramsci e di Piero Gobetti, come il domani e il battistrada di tutto il resto del movimento. Questa prospettiva era peraltro ingannevole perché basata su di un auspicio, per non dire un sofisma. Sembrava un modello da seguire, ma non lo si poteva imitare o generalizzare perché non era riproducibile. Era un faro, ma chi orientava la propria rotta su quel faro senza essere alla Fiat o a Torino rischiava di finire sulle secche. Nel bene e nel male, i segmenti del movimento operaio che si volevano riferire alla realtà delle lotte svolte alla Fiat e degli accordi siglati con l'azienda si trovavano insomma di fronte a un unicum inimitabile.

Le radici di questa paradossale diversità, anzitutto a livello strutturale, sono compendiabili nel carattere elitario della realtà Fiat, testimoniato dalla logica dell'avanguardia che ha sempre pervaso le sue rappresentanze organizzate e la leadership stessa del movimento operaio torinese. Non fu mai un'organizzazione di massa, come mostravano sia i tassi di sindacalizzazione (non soltanto Cgil) sia il rapporto fra voti a sinistra e iscritti di sinistra (non soltanto Pci e Psi).

Ma la scarsa presenza organizzata in fabbrica aveva come contraltare una indiscutibile egemonia diffusa. A livello culturale, poi, c'era l'industrialismo operaio sostenuto dalle avanguardie qualificate della Fiat, con i loro inconfondibili connotati: l'intransigenza di classe, il volontarismo raziocinante, il rigore etico, il democraticismo pedagogico, la "coscienza del produttore". (Chi può dimenticare le raffinate elaborazioni, molto Fiat e molto torinesi, sul rapporto fra gruppo operaio omogeneo e controllo dell'ambiente di lavoro?)

L'esperienza negoziale Fiat, vista nel suo intimo fin dai verbali delle riunioni fra le Commissioni interne e la Direzione generale (pubblicate in *1944-1956. Le relazioni industriali alla Fiat. Saggi critici e note storiche*), è il frutto alto di un modello di struttura e di cultura davvero elitarie perché presentano notevole inerenza, sintonia e sinergia fra organizzazione e ideologia.

Tutto ciò era molto torinese. A noi (ricordo gli incontri fra redattori dei giornali di fabbrica) le altre realtà operaio-industriali davano infatti l'impressione di una minore compattezza e di un operaismo meno puro. Perciò l'esperienza negoziale e conflittuale della Olivetti ci appariva totalmente estranea ed eterodossa: era un po' oasi e un po' sfida, anche se Ivrea distava appena cinquanta chilometri. Come ha scritto Arnaldo Bagnasco in *Torino. Profilo di una città*, il contesto torinese era quello di una "società semplice" con attori a "socialità limitata" per la dominanza assoluta – anche rispetto a realtà concentrate come Terni o come Bagnoli – di una cultura e di una mentalità industriale. E ,dove il produttivismo stesso, dalla "vetturetta" proposta alla Fiat nel 1952 (tre anni prima che entrasse in produzione) al "nuovo modo di fare automobile" degli anni 70, evocava una prospettiva di competizione più che di alternativa, specie rispetto alle situazioni di Milano e Genova, che pure erano gli altri due apici del "triangolo" operaio-industriale.

A cominciare dalla Fiat, le risorse organizzative e ideologiche del sindacato torinese erano quindi più conflittuali che negoziali. Ma esse – come dimostra questo libro – venivano spese da grandissimi negoziatori che si ispiravano al modello del classismo contrattualista. Secondo una lezione ben nota anche nei paesi anglosassoni, la capacità di lottare e di resistere aveva bisogno di una pari capacità di manovrare e di scambiare.

Nella realtà Fiat e torinese, i negoziatori che ho conosciuto (per la Cgil, ricordo protagonisti di primo piano come Egidio Sulotto, Sergio Garavini, Femando Bianchi, Emilio Pugno, Vito D'Amico, Bruno Fernex, Aventino Pace, e gli autori stessi) avevano responsabilità particolarissime. L'orgoglio dell'avanguardia comportava notevoli oneri, quando si pensava che da un accordo aziendale potevano venire conseguenze di portata generale. Anche se era arduo estendere un accordo Fiat a realtà diverse dalla Fiat, questo dava una tensione estrema non soltanto a tutto il processo negoziale, ma anche alla "costruzione" della vertenza, come ama dire Bruno Trentin.

Non tutti gli accordi sottoscritti alla Fiat riguardano la realtà torinese. L'esperienza negoziale ha conosciuto una vera e propria rivoluzione quando l'azienda decise di insediare a Melfi il maggiore impianto automobilistico del Sud, avendo ottenuto dallo Stato e chiedendo ai sindacati condizioni di favore. Non fu facile per i sindacati affrontare a Melfi le novità di un post-fordismo ancora intriso di fordismo ma staccato anche formalmente dalla madrepatria torinese. Non fu facile accettare quel trattamento scontato e quegli orari non torinesi, quella mano d'opera non operaia mediamente più istruita, e tanto meno fronteggiare il tentativo aziendale di egemonizzare la "partecipazione" e di esorcizzare il conflitto.

A tanto non si era arrivati negli stabilimenti Fiat di Termini Imerese, Cassino e Termoli. Fu allora, alla Sata, che il modello Fiat cessò davvero di essere un faro: in una società della Fiat non valevano i presupposti contrattuali che valevano per la Fiat di Torino.

Cesare Damiano – Piero Pessa
DOPO LUNGHE E CORDIALI DISCUSSIONI.
La storia della contrattazione sindacale alla Fiat in 600 accordi dal 1921 al 2003

Ediesse, Roma 2003, pp. 414, 20,00 Euro

EDIZIONI**LAVORO**

Livia Ricciardi / Mario Conclave / Elio Corrente / Marco Lai

GUIDA ALLA TUTELA DEL LAVORATORE 2004

pagine. 360
prezzo di copertina Euro 10,00 - prezzo iscritto Cisl Euro 8,50

Il mondo della produzione e del lavoro è da anni in profonda trasformazione. Nel tentativo di rispondere ai cambiamenti, nel corso del 2003 è stata portata a compimento la prima parte relativa alla annunciata riforma del mercato del lavoro. Con la legge n.30/2003 e il relativo decreto legislativo che ad essa dà attuazione si configurano una serie di novità di ampia portata che riguardano, per citare solo quelle di maggiore impatto, i servizi pubblici per l'impiego e le agenzie private, l'introduzione della somministrazione di manodopera in sostituzione del lavoro interinale, la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative tramite il nuovo "lavoro a progetto", l'introduzione di nuove forme di lavoro flessibile, la riforma dell'apprendistato e del contratto di formazione e lavoro, che viene sostituito dal contratto di inserimento. La Guida alla tutela del lavoratore, nel descrivere, come ogni anno, il quadro completo delle regole relative a lavoro e pensione, tiene conto di tutte le recentissime novità.

Fondazione Carlo Donat-Cattin

LE DIECI ANOMALIE ITALIANE

Convegni di Saint-Vincent nella nostra storia politica (1971-1992)

pagine 240
prezzo di copertina Euro 10,00
prezzo iscritto Cisl Euro 8,50

Rilanciare Saint-Vincent come laboratorio politico e culturale dei cattolici e dei laici impegnati nel sociale: è la sfida partita nell'autunno 2002 a dieci anni dall'ultimo appuntamento della Sinistra sociale della Democrazia cristiana.
Al centro del dibattito, che ha visto protagonisti i leader del centro-destra e del centro-sinistra, le dieci «anomalie italiane», quei nodi irrisolti che rischiano di rendere vano qualsiasi dialogo istituzionale. Sul filo della memoria si è ripercorso il tracciato dei vent'anni di convegni promossi da Carlo Donat-Cattin e dalla componente di "Forze Nuove" che hanno segnato in profondità la storia politica della nostra Repubblica.

Demetrio Vartolo

AUTONOMIA SINDACALE E TUTELA DELL'ASSOCIATO

Uno studio sulla giustizia interna alla Cisl

pagine 160
prezzo di copertina Euro 8,00
prezzo iscritto Cisl Euro 6,80

Il tema della giustizia interna alle associazioni costituisce l'occasione per riconsiderare, sia in termini di teoria del diritto che di analisi storica, la singolarità dell'esperienza sindacale della Cisl, anche sotto il profilo della verifica della tutela accordata ai soci. La concezione ordinamentale di cui la Cisl è portatrice conduce all'esclusione dell'intervento dei giudici nelle controversie interne. Questo non a difesa di un privilegio di medievale memoria (la cosiddetta immunità), bensì sulla base della concezione di un nuovo pluralismo giuridico, il quale vuole che i gruppi abbiano a raggiungere la loro più completa autonomia, anche nella gestione del conflitto interno. Pregio del volume è lo stile, caratterizzato dalla gravitas che si addice alla serietà del diritto e, allo stesso tempo, dalla passione politica che anima l'autore. Demetrio Vartolo, avvocato, ha svolto la sua attività professionale e politica nella Cisl, alla quale ha aderito fin dai primi anni Cinquanta. Autore di diversi saggi sul diritto del lavoro e sulla «giustizia politica», attualmente presiede il Collegio confederale dei Probiviri della Cisl.

Matteo Amigoni

LA CISL E IL SUD DEL MONDO

L'Iscos nella Cisl: alle origini della cooperazione allo sviluppo

Pagine 340
prezzo di copertina Euro 12,00
prezzo iscritto Cisl Euro 10,20

La cooperazione internazionale è una delle più concrete possibilità di riscatto per il Sud del mondo, perché favorisce l'autosviluppo dei popoli, andando oltre la logica dell'assistenzialismo.
L'Iscos, l'Istituto per la cooperazione allo sviluppo della Cisl, dal 1983 collabora con i sindacati dei paesi del Sud del mondo per rendere protagonisti del proprio sviluppo gli uomini e le donne della zone più povere della terra.
La ricerca pubblicata in questo volume sottolinea come la solidarietà sindacale con le aree più deboli del globo sia sempre stata parte integrante della storia della Cisl. L'Iscos è il compimento di tali aspirazioni e uno strumento per continuare l'impegno a favore di questi popoli.
Matteo Amigoni è laureato in economia con una testi di storia del movimento sindacale. Lavora alla Cisl di Lecco, dove si occupa di comunicazione e di cooperazione internazionale.

RIPROPOSTE

Federico Bozzini

CIPOLLE E LIBERTÀ

Ricordi e pensieri di Gelmino Ottaviani operaio metalmeccanico alla soglia della pensione

pagine 176
prezzo di copertina Euro 7,00
prezzo iscritto Cisl Euro 5,95

Ritorna sul mercato questo piccolo grande libro, già edito anni fa dalle Edizioni Lavoro, curato dallo storico Federico Bozzini, scomparso prematuramente nel 1999, che ha raccolto la testimonianza di un operaio-dirigente metalmeccanico veneto della Fim Cisl. Da questo libro Marco Paolini ha tratto uno straordinario monologo teatrale, trasmesso da "Report" di Rai 3 il 16 settembre 2003.
"Sono nato nel 1937. Per capire quanto le cose son cambiate nel corso della mia vita basta pensare che mi chiamo Gelmino perché, quando mi han battezzato, questo strano nome era di moda". Così inizia l'"autobiografia" di Gelmino Ottaviani, operaio metalmeccanico veneto, che ripercorre in diciannove capitoli la sua vita. In un continuo alternarsi di episodi, riflessioni e ricordi, la vicenda personale e familiare s'intreccia con gli eventi più importanti della storia italiana del Novecento.
Federico Bozzini (1943-1999) per Edizioni Lavoro ha pubblicato L'arciprete e il cavaliere (1985), L'imperatore e lo speziale (1995), Destini incrociati nel Novecento veronese (1997), Tre dialoghi attorno al campanile di san Marco (1997).

AVER VOCE IN CAPITOLO

Società europea e partecipazione dei lavoratori nell'impresa

A cura di Lorenzo Bordogna e Fausta Guarriello
Saggi e interventi di G. Baglioni, P.P. Baretta, M. Biagi, L. Bordogna, F. Guarriello, E. Letta, R. Maroni, S. Parisi, S. Pezzotta, M. Sepi, T. Treu, D. Valcavi
pagine 272
prezzo di copertina Euro 14,00
prezzo iscritto Cisl Euro 11,90

Il volume è la ristampa di un'opera, realizzata per iniziativa del Cesos, che ha incontrato notevole interesse. Vi si affronta il tema della partecipazione dei lavoratori e del sindacato nelle politiche delle imprese nel quadro del nuovo istituto comunitario della società di capitali di diritto europeo ("Società europea"). I contributi raccolti nel volume si propongono di chiarire la portata della nuova disciplina, che deve essere recepita negli ordinamenti nazionali entro l'ottobre 2004, al fine di valutarne l'impatto sul sistema di relazioni industriali e di metterne in luce le potenzialità per la definizione di un modello di governance che fa appello alla responsabilità sociale dell'impresa.

EDIZIONI **LAVORO** srl
via G. M. Lancisi, 25 – 00161 Roma
tel. 06 44251174 - fax 06 44251177
info@edizionilavoro.it

Edizioni Lavoro, casa editrice della Cisl, sta organizzando una rete di promotori regionali appartenenti al mondo Cisl il cui compito è essere al servizio delle strutture territoriali.
Al momento le regioni coperte sono: Emilia-Romagna, Lombardia, Marche, Piemonte, Veneto.

Per i singoli operatori, quadri e dirigenti sindacali che si trovano a frequentare il Centro studi Cisl di Firenze o l'Auditorium di via Rieti a Roma, abbiamo aperto in questi luoghi due punti vendita grazie a un accordo commerciale con la Libreria Popolare di via Tadino a Milano che diventa la libreria dedicata di Edizioni Lavoro.

In tutti e tre i punti vendita potrete trovare le nostre pubblicazioni, acquistandole come in una normale libreria e godendo dello sconto per gli iscritti Cisl del 15%.

LETTERA **FIM**

Periodico bimestrale a cura della Fim-Cisl.
Proprietà: Serio in liquidazione srl.
Redazione e amministrazione: corso Trieste 36,
00198 Roma, Tel. 06/85262.1.
Direttore: Giorgio Caprioli.
Direttore responsabile: Rossella Rossini.
Coordinamento: Bruno Liverani.
Progetto grafico: Ennio De Santis.
Impaginazione: Giulio Sansonetti.
Stampa: Salemi pro-edit, Roma.
Reg. Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982.
Sped in abb. 70% Filiale di Roma