

Camera del Lavoro di Brescia
Documento relativo alla revisione della struttura contrattuale
votato nella riunione del Comitato Direttivo del 11 Marzo 2008

L'intesa delle segreterie nazionali Cgil, Cisl e Uil relativa alla struttura contrattuale si verifica in una situazione di unanime riconoscimento della caduta della capacità di acquisto dei salari e del reddito da lavoro dipendente rispetto alle rendite e ai profitti, una condizione alla quale siamo giunti attraverso un processo durato anni.

Inoltre:

- il forte incremento dei prezzi negli ultimi mesi, evidenziato anche dall'Istat per i generi di consumo indispensabili alle famiglie;
- le pressioni inflazionistiche – non certamente congiunturali – sui prodotti energetici e su quelli di base per l'alimentazione;
- la tendenza della politica italiana a privilegiare programmi di detassazione, con prevedibili conseguenze sui costi a carico dei cittadini per la fruizione dei servizi pubblici;

sono tutti elementi che fanno della contrattazione materia molto sensibile e che richiedono ancor più che nel passato grande senso di responsabilità dei gruppi dirigenti del sindacato, chiamati a rispondere rispetto alle perdite accumulate nel passato e alle incerte e preoccupanti prospettive future con politiche contrattuali e sociali adeguate, comprensibili e condivise dai lavoratori.

Per questo anche il metodo impiegato per elaborare e proporre nuove ipotesi di modello contrattuale riveste un ruolo importante. L'ultima grande discussione democratica interna alla Cgil, quella del XV congresso, aveva infatti preso atto dell'avvenuto ridimensionamento – nei fatti – del ruolo del Contratto nazionale e ne aveva proposto il rilancio come strumento universale per tutelare e incrementare il potere di acquisto e aumentare i salari. In questa direzione si è realizzata la recente e positiva esperienza di rinnovo contrattuale dei meccanici. Non pare perciò possibile e corretto scostarsi da quella impostazione senza promuovere una consultazione straordinaria degli iscritti e delle strutture della Cgil sul tema. Indipendentemente dal giudizio complessivo sull'accordo del luglio '93, le differenze con la nuova impostazione sono individuabili nei due seguenti punti principali:

- la mediazione concordata tra le tre segreterie confederali assegna al Contratto nazionale il solo compito di difesa del potere di acquisto delle retribuzioni attraverso lo strumento dell'inflazione “realisticamente prevedibile”, mentre l'accordo del '93 riconosceva al Contratto nazionale anche una funzione di redistribuzione della ricchezza prodotta dal lavoro;
- la visione della produttività dell'accordo del '93, negli obiettivi dichiarati, chiamava in causa la responsabilità del capitale e degli imprenditori, oltre che dello Stato, mentre nella versione dell'attuale intesa unitaria viene di fatto piegata al ruolo pressoché esclusivo del lavoro.

Se, come oggi tutti ammettono, il sistema dell'inflazione programmata ha grandemente contribuito a determinare lo scarto progressivo tra costo della vita e salari, non pare che la sua sostituzione con un sistema diversamente chiamato, su un Contratto allungato a tre anni di vigenza e senza ravvicinati ed

automatici recuperi degli eventuali differenziali di inflazione, possa evitare le perdite che oggi dobbiamo registrare.

Ma se anche questo avvenisse, il risultato sarebbe che l'autorità sindacale nazionale in tema di salario verrebbe congelata agli attuali livelli dei singoli Contratti nazionali, che l'autonomia contrattuale dei sindacati nazionali di categoria verrebbe minata e che verrebbe definitivamente abbandonata l'idea solidaristica di miglioramento complessivo delle condizioni di tutti i lavoratori, caratteristica preminente del nostro modo di concepire la natura stessa del sindacato confederale.

Per fare in modo che l'autorità sindacale nazionale in tema di salario venga davvero recuperata in modo da poter migliorare le condizioni salariali della generalità dei lavoratori è indispensabile che vengano ridistribuite quote economiche sia relative alla produttività generale del settore che quote di salario per chi non usufruisce della contrattazione di 2° livello.

Su welfare contrattuale e bilateralità, che si motivano con le carenze dello Stato Sociale italiano e con i costi crescenti che queste scaricano sui lavoratori, ma che rischiano di minarne ulteriormente l'universalità, si impone una verifica sullo stato di cose esistenti nelle diverse categorie.

Si nota infine una contraddizione tra la corretta e condivisibile lettura che mette in relazione le difficoltà sindacali alle modificazioni materiali nei cicli produttivi e nel diritto del lavoro, vere cause di frammentazioni e divisioni nel mondo del lavoro, e l'acconsentire ad un ulteriore e forse definitivo ridimensionamento del ruolo unificante del Contratto nazionale. Andare in questa direzione comporta seri rischi di aziendalismo.

Questo a maggior ragione se, con l'affermazione contenuta nel documento Cgil, Cisl, Uil relativa alla possibilità che i Contratti nazionali possano attribuire flessibilmente materie di intervento alla contrattazione decentrata, si possa intendere qualcosa di simile alle deroghe già scritte in alcuni recenti contratti.

Anche per quanto riguarda il 2° livello di contrattazione appare ragionevole un approfondimento sulla sua effettiva estensione e qualità prima di ogni eventuale nuova decisione sul suo ruolo. Alcune indagini evidenziano infatti che essa ha subito negli ultimi anni una riduzione nella copertura di aziende e lavoratori e nella stessa qualità dei contenuti. La nostra esperienza dimostra una semplice verità: la contrattazione aziendale e decentrata viene praticata con risultati positivi per i lavoratori laddove le più complessive condizioni aziendali e del settore lo consentono e il nesso tra contrattazione, rappresentanza e insediamento sono tra loro strettamente correlati e consentono di realizzare rapporti di forza favorevoli e capacità di mobilitazione.

In altri momenti la Confindustria si è proposta di bloccare la contrattazione articolata aziendale; nella fase attuale ritiene più utile puntare sullo svuotamento strutturale del Contratto nazionale ed enfatizzare il ruolo della contrattazione aziendale. L'estensione del 2° livello non può fondarsi esclusivamente su uno schema che propone un salario assolutamente variabile, che nelle esperienze sinora compiute generalmente non ha dato risultati positivi per i lavoratori. Un salario cioè tutto legato ad obiettivi aziendali, che rischia di scaricare sulla maggiore fatica e sull'ulteriore flessibilità del lavoro e dei lavoratori l'unica possibilità di recuperare potere di acquisto.

Infine, ma non da ultimo, la procedura adottata per elaborare la proposta unitaria inverte il corretto percorso democratico che richiede, dopo aver svolto una prima discussione negli organismi dirigenti ai vari livelli, di procedere al

confronto con Cisl e Uil. A quel punto si dovrà affidare la proposta - o le diverse proposte - al giudizio dei lavoratori per avere il mandato a confrontarsi con le controparti, ed infine al giudizio referendario vincolante sulla eventuale ipotesi di accordo attraverso regole di consultazione precisamente definite.

APPROVATO COME 3 ASTENSIONI.