



Seminario sulla contrattazione

Todi 22-23 settembre 2010

- **Cronaca di due giornate di discussione**
(Paolo Andruccioli)
- **La relazione introduttiva**
(Susanna Camusso)
- **Le conclusioni**
(Guglielmo Epifani)
- **Allegati**
 - Dal documento conclusivo approvato al XVI Congresso nazionale
 - Traccia preparatoria del Seminario

Cronaca di due giornate di discussione

di Paolo Andruccioli

Due giorni di discussione, **22 e 23 settembre**. Novanta dirigenti della CGIL di livelli diversi dell'organizzazione riuniti a Todi. Era presente tutta la segreteria confederale nazionale, i segretari regionali, quelli delle categorie, i segretari delle Camere del lavoro metropolitane, i responsabili dei dipartimenti, i capi ufficio della CGIL nazionale. Presenti anche i rappresentanti della seconda mozione congressuale e di Lavoro e Società. Su novanta presenti, quasi la metà (39) ha preso la parola nel corso di **un dibattito dal carattere seminariale, ovvero più libero** rispetto agli schemi e standard imposti dai tempi della normale discussione istituzionale e politica. All'ordine del giorno il tema molto caldo della contrattazione, del modello contrattuale e dei suoi limiti. L'obiettivo del gruppo dirigente è quello di rifare il punto su una situazione sindacale e politica che dal Congresso di Rimini ha subito forti accelerazioni. Rileggere quindi le trasformazioni, ma nello stesso tempo **fare un bilancio delle scelte fatte** fino a questo momento, in particolare dalla decisione di non firmare quello che poi è diventato l'accordo separato del 22 gennaio 2009 sul modello contrattuale. L'obiettivo centrale e urgente è dunque quello di elaborare una proposta capace di scombinare le carte in tavola, segnare un punto di discontinuità e avanzamento, in un momento in cui si sta sviluppando uno degli attacchi più duri alla contrattazione e al sindacato della storia repubblicana.

Un attacco senza precedenti alla contrattazione

L'accordo separato sul modello contrattuale, i contratti separati del pubblico impiego e il blocco della contrattazione pubblica nella manovra finanziaria fino all'accordo separato di Pomigliano e della disdetta del contratto metalmeccanico del 2008; sono tutte forme di attacco alla contrattazione, alla funzione negoziale del sindacato, alla sua autonomia. Varie forme di attacco, si legge nella traccia della discussione seminariale, caratterizzate dalla volontà di isolamento della CGIL. Per questo è fondamentale, per la CGIL, ripartire proprio dal tema della contrattazione e delle sue regole.

Un discorso che non può essere ovviamente disgiunto dal giudizio sui comportamenti e le scelte delle grandi organizzazioni imprenditoriali (Confindustria e Federmeccanica prima di tutto), dalle scelte degli altri sindacati e dagli effetti devastanti della crisi economica e della totale assenza di una politica industriale e di sviluppo economico del governo in carica che in questi anni ha operato esclusivamente con l'intento della divisione.

Il filo conduttore di un dibattito - inevitabilmente molto articolato - è stato quello della **necessità di riconquistare lo spazio della contrattazione**. Per estrema sintesi: regole invece delle deroghe, innovazione invece della conservazione. Ad un attacco di questa portata, hanno concordato un po' tutti gli interventi, non si può rispondere arroccandosi. Per difendere i contratti nazionali e in generale la contrattazione, è necessario avere il coraggio di elaborare una proposta di riforma, capace di scombinare le carte. Il conflitto non si può considerare come risolutivo. *"Il conflitto da solo e in questo contesto - ha spiegato nelle sue conclusioni (su cui torneremo tra breve) il segretario generale della CGIL, Guglielmo Epifani - non ci porta da nessuna parte. Il conflitto deve essere il sostegno della proposta"*.

Una proposta per rompere il quadro che si è delineato negli ultimi due anni. Mettere in campo una proposta innovativa per andare avanti. Ma è stato sbagliato non firmare l'accordo del gennaio 2009? C'erano altre strade? Per prima cosa la CGIL mette in chiaro che non ha alcun fondamento l'idea secondo la quale la globalizzazione richiede di per sé l'annullamento delle regole. L'accordo del 22 gennaio 2009 era già segnato da questa filosofia fallace. *"Voglio ricordare prima di tutto le ragioni che*

ci hanno portato a non firmare l'accordo separato del 22 gennaio 2009 - ha ribadito Susanna Camusso nella sua relazione -. In quell'intesa non era previsto alcun allargamento della contrattazione di secondo livello. Era invece prevista la derogabilità dai contratti (per qualunque istituto, totalmente o parzialmente, per un periodo o definitivamente) come norma generale, un meccanismo di sanzioni e, come è noto, un architettura di calcolo degli aumenti salariali che noi abbiamo ritenuto sbagliato".

La linea della rottura e il tentativo di isolare la CGIL sono andati poi avanti e hanno perfino subito nuove accelerazioni. *"Dopo quell'accordo separato si è aperta la stagione dei rinnovi contrattuali - è sempre Susanna Camusso che parla - sono stati due anni pieni di esperienza. Noi abbiamo scelto di tentare di non far chiudere il cerchio e impedire l'applicazione di quell'accordo che ritenevamo sbagliato. Abbiamo così firmato 55 contratti nazionali, tranne quelli dei metalmeccanici. Sono stati tutti contratti unitari (in tutti i settori, mentre nel settore metalmeccanico si sono susseguite le rotture) e sono stati soprattutto contratti in cui non si sono applicate le regole previste dall'accordo separato del 22 gennaio. Ne deriva che i contratti sono stati piuttosto il frutto della tradizione delle singole categorie. In quelle intese hanno prevalso dunque proprio le caratteristiche specifiche di ogni singola categoria".*

Si è trattato sicuramente di una esperienza difensiva, ma in questi due anni c'è stata anche la prova evidente che è possibile avere un altro modello contrattuale. **"Abbiamo impedito l'esclusione della CGIL, ma successivamente alla stagione dei rinnovi contrattuali abbiamo assistito ad altre rotture, causate sempre dalla ostinazione a voler applicare a tutti i costi l'accordo separato"**.

La rottura dei metalmeccanici

Ovviamente, tra le tante, la rottura più pesante è stata quella che ha riguardato i metalmeccanici della CGIL. Il vicesegretario non si è sottratto e ha formulato giudizi politici sia sulle controparti (Fiat e Federmeccanica), sia sui rapporti tra la Fiom e la CGIL. *"Per quanto riguarda la rottura nei metalmeccanici ci sono diversi motivi che spiegano la situazione: c'è stata un'ostinazione delle parti - di Federmeccanica ma anche di FIM e UILM - a voler applicare in pieno l'accordo separato e non è stato quindi possibile nessun incrocio unitario tra la Fiom e gli altri sindacati. Ma anche qui (vista anche la natura di questo seminario) possiamo dirci sinceramente che la piattaforma della Fiom non ha fatto riferimento alle proposte unitarie della piattaforma di maggio".*

Detto questo, è evidente comunque il senso dell'attacco in corso alla contrattazione e al sindacato. Un attacco che passa prima di tutto attraverso il tentativo di applicare il modello delle deroghe ai contratti. *"Noi abbiamo detto no alle deroghe sia per quanto riguarda i contratti, sia per quanto riguarda nello specifico la vicenda dei metalmeccanici - spiega Camusso - **Le deroghe provocano incertezza contrattuale.** Le deroghe sono il punto fondamentale di un attacco generale alla contrattazione. Si mette in discussione cioè la contrattazione stessa. Una scelta che non solo mette in gioco i diritti dei lavoratori, ma che crea i presupposti per una competizione sleale tra le imprese. Agendo così la Fiat vuole avere l'unico monopolio che ovviamente non è concesso agli altri. Nel frattempo la contrattazione è stata messa in discussione anche nel pubblico impiego attraverso il blocco triennale e il processo di vera e propria rilegificazione del rapporto di lavoro e la rimessa in discussione del secondo livello di contrattazione. In queste scelte politiche non vediamo nessuno spirito riformatore. Qui l'efficienza della pubblica amministrazione non c'entra proprio nulla. Caso mai si tratta di un attacco generale alla contrattazione e una balcanizzazione dei rapporti basata sull'arbitrio".*

Oltre che con lo strumento delle deroghe, il contratto nazionale viene attaccato attraverso la frantumazione (vedi per esempio la vicenda del contratto dell'auto), mentre l'eccessiva proliferazione dei contratti stessi li rende più fragili. Le sanzioni, con le deroghe e la ripubblicizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego completano il quadro dell'attacco politico all'istituto dei contratti nazionali.

Qualche proposta per decidere

La traccia della discussione è stata fissata già dalla relazione introduttiva del vicesegretario, Susanna Camusso, che ha invitato tutto il gruppo dirigente a prendersi la responsabilità di una proposta innovativa sul modello contrattuale in questo momento politico molto difficile e in una fase di totale rottura e di rischio di isolamento della CGIL. Con il seminario non si è formulata una proposta definitiva, né tantomeno una scaletta “prendere o lasciare”. Si è voluta piuttosto riaprire la riflessione sulle regole, i modelli, il rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione di secondo livello. Per salvare e rilanciare la contrattazione nell’ambito di un paese che sembra condizionato da una cultura della individualizzazione dei rapporti di lavoro, si rende necessario prima di tutto un ripensamento sulle forme e gli ambiti della contrattazione stessa (anche quella di secondo livello). Una riflessione, ha spiegato Susanna Camusso, che metta al centro anche il problema dell’inclusione di larghe fasce del mondo del lavoro che oggi non sono protette dai contratti e dalla contrattazione. *“Dobbiamo parlare a tutti coloro a cui oggi non parliamo”*, ha detto il vicesegretario nella sua relazione introduttiva che volutamente è rimasta aperta al dibattito, ma che ha già anticipato alcune innovazioni.

Il fatto principale con cui fare i conti è la grandissima disuguaglianza e dispersione del mondo del lavoro. *Non serve andare in Cina. L’esercito di riserva – dice Epifani - sta già qui da noi”*.

Altro tema fondamentale che abbiamo all’ordine del giorno è quello del **rapporto tra lavoratori con contratti a tempo indeterminato e lavoratori precari**. Si tratta di cominciare a vedere il lavoro nel suo insieme articolato perché la difesa dei diritti deve guardare a molti e non a pochi. Secondo la vicesegretaria, *“è necessario un allargamento delle garanzie anche perché chi attacca lo Statuto dei lavoratori usa proprio l’argomento della limitatezza del numero dei lavoratori garantiti da quei diritti. Noi dobbiamo allargare l’area e ragionare per dimensioni di impresa e per diverse figure contrattuali”*.

Primi spunti per una proposta organica

Nell’ambito della proposta, sia nella relazione, che nel dibattito che si è sviluppato, prende corpo una richiesta di riduzione e semplificazione dei contratti nazionali. *“In generale, e in via per ora approssimativa – ha detto Susanna Camusso - pensiamo sia necessario **ridurre il numero dei contratti nazionali**. Un numero tra l’altro – è utile qui ricordarlo – che non è stato determinato da noi, ma dalle necessità delle imprese. Noi dobbiamo invece cominciare a guardare alle filiere. Non dobbiamo pensare a una riorganizzazione dei contratti basata sulle nostre attuali categorie di lavoro. Si tratta di ripensare lo schema in base alla riorganizzazione del sistema produttivo e alle sue nuove caratteristiche. Dobbiamo guardare alle trasformazioni avvenute. E visto il carattere seminariale della discussione che stiamo facendo potremmo anche dirci che lo spazio e l’incidenza della contrattazione di secondo livello si sono progressivamente ridotti e che spesso questo tipo di contrattazione è diventata la **contrattazione del premio di risultato** e soltanto di quest’ultimo. La contrattazione di secondo livello ha cioè abbassato la sua capacità di innovazione e di sperimentazione che poi si traduceva nel contratto nazionale ed è quindi necessario ripensarla rilanciando la contrattazione delle condizioni di lavoro e dell’organizzazione del lavoro”*.

Per quanto riguarda il contratto nazionale, la CGIL propone di ridefinirlo come *“il quadro dei diritti individuali e universali che vanno sanciti come indisponibili”*. Una definizione che porta con sé un’idea di contratto che determina la cornice delle regole e delle condizioni ed affida alle categorie, nella loro autonomia le modalità con cui rimodulare la prescrittività dei contratti nazionali e le materie demandate alla contrattazione di secondo livello. Nella traccia di discussione distribuita ai partecipanti al seminario si legge che *“se non si vuole ridurre progressivamente l’area di applicazione di un contratto, l’inquadramento non può essere definito in tutti i particolari della singola mansione, dovrà definire retribuzione ed area di riferimento permettendo così alla contrattazione di secondo livello di riarticolare le proposte sulla professionalità”*.

Oltre al trasferimento alla contrattazione di secondo livello di materie precise (inquadramento, contrattazione della produttività, formazione), la CGIL ribadisce l’importanza della contrattazione sociale e avvia una riflessione sulla bilateralità, vista non come alternativa alla contrattazione e al

Welfare, ma come uno sviluppo e una integrazione della contrattazione medesima, di cui è figlia.

I temi sottolineati nel dibattito

La relazione ha suscitato un dibattito approfondito che si è sviluppato su alcune direttrici principali fornendo nuovi spunti, analisi critiche, suggestioni e suggerimenti. Non abbiamo modo qui di raccontare la cronaca di tutti gli interventi. Possiamo però indicare alcuni punti che si sono ripetuti e che sono stati maggiormente approfonditi.

Molti dirigenti della CGIL hanno insistito sulla necessità di delineare **un percorso decisionale il più aperto e democratico possibile**. Tutta l'organizzazione dovrà essere coinvolta in questa riflessione che dovrà sfociare in una decisione finale e in una proposta articolata da presentare alle controparti. Si tratta quindi di definire ora con esattezza i passaggi del percorso politico che porterà fino al Comitato direttivo chiamato a decidere.

Altro punto sottolineato, e a cui la maggior parte dei dirigenti intervenuti a Todi ha dato importanza, è il **tema della contrattazione sociale**. Si tratta di portare a sintesi le tantissime esperienze che si sono sviluppate in questi anni nei territori e di sviluppare quel modello di contrattazione sociale al quale la CGIL ha già dedicato importanti momenti di approfondimento e di dibattito pubblico. In particolare si dovranno sistematizzare gli stretti legami che ci sono tra contrattazione sociale, contrattazione di secondo livello, contrattazione aziendale e contrattazione nazionale.

Altro tema centrale è quello che riguarda **l'allargamento degli spazi della contrattazione e il coinvolgimento di altre figure del lavoro**. Un contratto e una contrattazione che parlino effettivamente a tutti. Si tratta – come è evidente – di uno dei punti strategici dal punto di vista delle politiche sindacali.

Sulle proposte avanzate a Todi **si sono sviluppate anche alcune analisi critiche**. In particolare ci sono stati dirigenti sindacali che hanno insistito sulla drammaticità della situazione attuale e sul suo carattere antisindacale. L'attacco ai diritti dei lavoratori e al ruolo del sindacato in una società democratica è troppo forte e devastante. **Un attacco – dicono alcuni – a cui non si può rispondere che con il conflitto e con la riconquista dei livelli minimi nei rapporti di forza**, oggi tutti sbilanciati a favore delle imprese. Se i processi di attacco alla contrattazione andranno avanti, si dice, si renderanno inutili anche le proposte di riforma della contrattazione.

Infine – ma qui possiamo darne solo un accenno – è stato posto da molti **il tema della partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese**. E' un tema antico, che ultimamente è stato declinato in senso unidirezionale. Sia il ministro Sacconi, sia altri sindacati, indicano nella partecipazione all'azionariato la via per superare il conflitto. La CGIL la pensa in modo del tutto diverso e sia Susanna Camusso, sia molti altri dirigenti CGIL hanno spiegato di nuovo a Todi che il sindacato di Di Vittorio non è disponibile a scambiare la contrattazione con la partecipazione dei lavoratori al rischio finanziario delle aziende. Si tratta al contrario di riavviare una riflessione su tutti gli altri tipi di partecipazione alla gestione economica. Ma ovviamente è un tema che potrà essere affrontato nel momento in cui verrà riconquistato compiutamente lo spazio eroso della contrattazione.

Scelte che penalizzano anche Confindustria

*“Se questo è il quadro – ha detto il segretario generale della CGIL, Guglielmo Epifani nelle sue conclusioni - noi abbiamo bisogno di una proposta per rimettere in moto le cose. Siamo convinti delle difficoltà e dei margini che questo comporta. Sappiamo che non si sbloccheranno le cose solo perché noi abbiamo deciso di presentare una nuova proposta. Sappiamo però che **Confindustria ha fatto un vero errore con l'accordo separato** e non lo ha fatto tanto con noi, ma con i suoi aderenti. Se si decide di fare a meno del sindacato più rappresentativo, si potranno ottenere dei vantaggi a breve, **ma la ferita nel campo delle relazioni industriali rimarrà nel tempo e sarà difficile rimarginarla anche nei riguardi di Confindustria stessa. Perché se si decide di lasciare fuori qualcuno è difficile poi trovare gli argomenti per tener dentro i tuoi. Oggi è così, ma domani le stesse cose possono deciderle altri. Quindi le scelte di Federmeccanica rischiano di andare contro e penalizzare il resto di Confindustria. E quello***

che vale per Federmeccanica vale anche per altre categorie. Sappiamo bene per esempio che fatica abbiamo fatto nel comparto del commercio per condurre la trattativa con le controparti. Nel contratto è difficile tenere dentro la grande distribuzione straniera. E' vero che ci sono in campo le posizioni di Fiat o di Ibm, ma è anche vero che ci sono anche altri che la pensano in modo molto diverso. Il rischio che si corre è la disarticolazione. Noi vediamo che in campo c'è una grande miopia".

Di fronte a tutti questi attacchi – conclude il segretario generale - a noi spetta riconquistare il contratto. Dobbiamo prima di tutto limitare i danni. A nostro attivo abbiamo i risultati positivi dei contratti nazionali rinnovati unitariamente. I risultati sono legati ai diversi settori e alle loro storie. Solo per i meccanici non si è firmato in un settore dove la contrattazione è diventata molto difficile. **In fondo sono 16 anni che non si firma più un contratto nella sua sede naturale.** A dimostrazione che i problemi di rapporto tra la Fiom e la Federmeccanica non nascono certo oggi.

Il punto quindi è capire adesso come possiamo misurarci con questa situazione. Il rischio che vedo è anche quello di **una divaricazione tra le diverse storie contrattuali.** Non ci si può affidare unicamente alla corporativizzazione dei rapporti.

Balcanizzazione delle relazioni industriali, indebolimento del sindacato, spaccatura nel mondo del lavoro dove solo una parte è protetta dai contratti nazionali. Per rispondere a tutto questo a Todi sono stati abbozzati i temi che porteranno la CGIL a decidere, presumibilmente in un prossimo Comitato direttivo, anche se è ancora tutto da definire il percorso: la proposta finale potrebbe essere sottoposta al voto di tutti i direttivi confederali con il massimo coinvolgimento di tutti i livelli dell'organizzazione, prima di arrivare al voto definitivo nazionale. Si ripensano ruolo e ambiti del contratto nazionale, visto come appunto una cornice con cui definire i diritti inesigibili e i rapporti tra i livelli di contrattazione. Contratti più "leggeri", ma soprattutto meno numerosi. Razionalizzazione e accorpamento, insieme all'"inclusione". **Il tutto alla vigilia della presentazione delle proposte sugli ammortizzatori sociali, la legge sulla rappresentanza e la democrazia e il fisco.**

Relazione introduttiva di Susanna Camusso, vice segretario generale della CGIL

(SINTESI NON RIVISTA)

Questo seminario di Todi è il momento in cui delineare una riflessione, un approfondimento a cui **seguiranno ulteriori momenti di approfondimento** tematici, in particolare con le categorie (alcuni di questi approfondimenti li abbiamo già individuati). Con questo seminario di due giorni abbiamo intenzione di aprire la discussione sulla contrattazione e sulle scelte che siamo chiamati a compiere. Dovremo quindi individuare un percorso preciso che ci porti al momento decisionale nella sede del **Comitato direttivo nazionale della CGIL**. La nostra discussione si sviluppa ovviamente in un contesto ben preciso, in un quadro che voglio qui riassumere in breve.

LE RAGIONI DEL NOSTRO NO E I NUOVI CONTRATTI

Voglio ricordare prima di tutto **le ragioni che ci hanno portato a non firmare** l'accordo separato del 22 gennaio 2009. In quell'intesa non era previsto alcun allargamento della contrattazione di secondo livello. Era invece prevista la derogabilità dai contratti (per qualunque istituto, totalmente o parzialmente, per un periodo o definitivamente) come norma generale, un meccanismo di sanzioni e, come è noto, un architettura di calcolo degli aumenti salariali che noi abbiamo ritenuto sbagliato.

Dopo quell'accordo separato si è aperta la stagione dei rinnovi contrattuali. Sono stati due anni pieni di esperienza. Abbiamo fatto una scelta per rinnovare i contratti ed impedire che quel modello diventasse la regola generale. Cioè abbiamo scelto di impedire che si chiudesse il cerchio con l'applicazione dell'accordo e l'esclusione nostra in tutti i settori.

Abbiamo firmato i contratti senza che entrassero le norme che avevano determinato il nostro no all'accordo separato del 2009.

Abbiamo così firmato 55 contratti nazionali, tranne quelli dei metalmeccanici. Sono stati tutti contratti

unitari (in tutti i settori, mentre nel settore metalmeccanico si sono susseguite le rotture) e sono stati soprattutto contratti in cui non si sono applicate le regole previste dall'accordo separato del 22 gennaio. Ne deriva che i contratti sono stati piuttosto il frutto della tradizione delle singole categorie. In quelle intese hanno prevalso dunque proprio le caratteristiche specifiche di ogni singola categoria.

Si è trattato sicuramente di una esperienza difensiva, ma è stata anche l'utile prova evidente che è possibile avere un altro modello contrattuale. **Abbiamo impedito l'esclusione della Cgil**, ma successivamente alla stagione dei rinnovi contrattuali abbiamo assistito ad altre rotture, causate sempre dalla ostinazione a voler applicare a tutti i costi l'accordo separato.

Per quanto riguarda la rottura nei metalmeccanici ci sono diversi motivi che spiegano la situazione: c'è stata un'ostinazione delle parti - di Federmeccanica ma anche di FIM e UILM - a voler applicare in pieno l'accordo separato e non è stato quindi possibile nessun incrocio unitario tra la Fiom e gli altri sindacati. Ma anche qui (vista anche la natura di questo seminario) possiamo dirvi sinceramente che la piattaforma della Fiom non ha fatto riferimento alle proposte unitarie della piattaforma di maggio.

IL CASO FIAT E LE SUCCESSIVE ACCELERAZIONI

Si può dire che ogni rottura porta con sé una strada di ulteriori rotture, e questo è quanto si è determinato nei meccanici, ma resta il rischio anche in altri settori. In questo quadro si inserisce la strategia Fiat. Si vuole applicare e generalizzare il modello dell'accordo separato. Il rischio è dato dalla miscela della rottura nel contratto nazionale, della sua disdetta del contratto nazionale, dal confronto separato sulle deroghe al contratto, dalle sanzioni e dalla rivendicazione del contratto per il solo settore dell'auto.

Confindustria insiste nel proporre come risolutiva la strada delle deroghe e delle sanzioni. Ma Pomigliano e

le scelte della Fiat dicono anche altro: intanto che Fiat potrebbe comunque decidere per il regolamento aziendale.

Anche Federmeccanica insiste sulla strada della deroga generale al contratto nazionale e sulla separazione del contratto dell'auto. C'è una sorta di inseguimento nella lesione dei diritti dei lavoratori, ma sembra anche che i protagonisti di queste storie comincino a incartarsi su se stessi. E' vero che ci sono anche casi di imitazione, come la Ibm che annuncia l'uscita dal contratto. Ci sono dei possibili punti di coincidenza con la strada tracciata da Fiat e non è un caso che, a seguirla, ci siano spesso le società multinazionali che non vogliono praticare le regole del paese ospitante. In ogni caso è evidente a tutti che queste non sono le risposte giuste alla sfida della globalizzazione: si tratta più semplicemente di scelte che scaricano sui lavoratori e le relazioni industriali i costi della competizione mondiale in **una progressiva balcanizzazione delle relazioni**.

PERCHÉ DIRE NO ALLE DEROGHE

Noi abbiamo detto no alle deroghe nei contratti e nello specifico nella vicenda dei metalmeccanici. **Le deroghe provocano incertezza contrattuale**. Le deroghe sono il **punto fondamentale di un attacco generale** alla contrattazione. Si mette in discussione cioè la contrattazione stessa. Una scelta che non solo mette in gioco i diritti dei lavoratori, ma che crea i presupposti per una competizione sleale tra le imprese. La Fiat può agire così perché è in una condizione di monopolio che non è concessa ad altri.

I DIPENDENTI PUBBLICI

L'attacco alla contrattazione è altrettanto esplicito nel settore pubblico dove all'accordo separato, e alla firma separata del biennio contrattuale, si è determinato con la manovra il blocco del contratto nazionale e della contrattazione di secondo livello. Le scelte del blocco contrattuale, soprattutto del secondo livello, determinano **l'impossibilità di agire sul piano dell'efficacia e qualità della pubblica amministrazione e dei servizi**.

Vi è in questa scelta collegata alle norme volute dal Ministro della Funzione Pubblica una forte idea di rilegificazione del rapporto di lavoro pubblico, di subalternità delle condizioni di lavoro agli attori politici e amministrativi.

In queste scelte politiche non vediamo nessuno spirito riformatore e sono il contrario dell'efficienza della pubblica amministrazione. Si tratta di un attacco generale alla contrattazione e di una balcanizzazione dei rapporti basata sull'arbitrio. Un attacco quindi alla funzione contrattuale in assenza della quale non vi è intervento sulle condizioni di lavoro.

RISTABILIRE LA CENTRALITÀ DELLA CONTRATTAZIONE

Proprio dalla contrattazione, in questo quadro dato, bisogna ripartire. Si tratta di ristabilire la centralità della contrattazione **trovando il modo migliore per difenderla** e renderla, appunto, di nuovo centrale. Abbiamo discusso molto delle trasformazioni anche rapide che la crisi avrebbe determinato; non possiamo non trarre dunque le conseguenze dal cambiamento. Gli effetti della riorganizzazione del sistema delle imprese, le disuguaglianze alimentate dalla crisi. Tutto questo porta conseguenze sulla nostra idea di contrattazione. Inoltre dobbiamo fare un bilancio dei problemi che la nostra contrattazione ha anche dal nostro punto di vista. Abbiamo detto più volte che dopo la crisi, e alla luce delle scelte politiche del governo in carica, nulla sarà più come prima.

E' proprio in questa situazione che si rende urgente ragionare sulla contrattazione, sulle aree di applicazione dei contratti nazionali. **Riflettere su quali accorpamenti sono necessari** e su come sarà possibile ridurre il numero dei contratti nazionali. Riflettere sulle tipologie contrattuali, sulle piccole e medie imprese, sul settore dell'artigianato.

Altro tema fondamentale che abbiamo all'ordine del giorno è quello del **rapporto tra lavoratori con contratti a tempo indeterminato e lavoratori precari**. Si tratta di cominciare a vedere il lavoro nel suo insieme articolato perché la difesa dei diritti deve guardare a molti e non a pochi. E' necessario un allargamento delle garanzie anche perché chi attacca lo Statuto dei lavoratori usa proprio l'argomento della limitatezza del numero dei lavoratori garantiti da quei

diritti. Infatti troppo spesso sappiamo che la platea di lavoratori di un'azienda, di un sito, di una categoria è ben più vasta di quella dei lavoratori che applicano il contratto. Il mercato del lavoro, sempre più legificato, ha sottratto rappresentanza nei contratti. Allargare l'area di applicazione guarda a tutte le figure e tipologie contrattuali. Ma non solo: abbiamo anche detto che sarebbe necessario ridurre il numero dei contratti. Un numero tra l'altro – è utile qui ricordarlo – che non è stato determinato da noi, ma dalle necessità delle organizzazioni delle imprese. Noi dobbiamo invece cominciare a guardare alle filiere e ai cambiamenti del ciclo produttivo. Non dobbiamo pensare a una riorganizzazione dei contratti basata unicamente sulle nostre attuali categorie di lavoro. Si tratta di ripensare lo schema in base alla riorganizzazione del sistema produttivo e alle sue nuove caratteristiche. Dobbiamo guardare alle trasformazioni avvenute.

I LIMITI DELLE FORME ATTUALI DELLA CONTRATTAZIONE

Visto il carattere seminariale della discussione che stiamo facendo potremmo anche dirci che lo spazio e l'incidenza della contrattazione di secondo livello si sono progressivamente ridotti e che spesso questo tipo di contrattazione è diventata la **contrattazione del premio di risultato** e soltanto di quest'ultimo. La contrattazione di secondo livello ha cioè abbassato la sua capacità di innovazione e di sperimentazione che poi si traduceva nel contratto nazionale ed è quindi necessario ripensarla rilanciando la contrattazione delle condizioni di lavoro e dell'organizzazione del lavoro. In questo modo sarà possibile ridare senso alla contrattazione.

Dobbiamo anche dirci con sincerità che non basta oggi riproporre la giusta critica al declino del Paese e al degrado delle grandi reti e servizi o riproporre semplicemente la sacrosanta richiesta di una politica industriale oggi inesistente.

Dobbiamo ripartire proprio dalla contrattazione e dai diritti di informazione. Si tratta anche di rispondere alle suggestioni di chi vorrebbe coinvolgere i lavoratori nell'azionariato delle imprese. E' un modo subdolo per negare la contrattazione. Ma al tempo stesso non possiamo rispondere solo dicendo che quel modello non ci appartiene. Dobbiamo al contrario dire quale tipo di partecipazione ci convince, **quale modello**

eventuale di codeterminazione. E' un tema che ritorna e che non possiamo eludere. Ma è chiaro che non si tratterà mai, per noi, di uno scambio tra salario contrattato ed azioni. Dobbiamo invece individuare forme nuove di partecipazione dei lavoratori in senso positivo per tentare di modificare un sistema produttivo che oggi ha poca qualità e nel quale non determiniamo cambiamenti verso la qualità e la sostenibilità.

PARLARE A TUTTI I LAVORATORI CHE NON SONO GARANTITI DAL CONTRATTO

Il nostro obiettivo principale in questo momento deve essere dunque **l'estensione della contrattazione.** In sostanza abbiamo detto che difendiamo meglio la contrattazione se siamo in grado di avere una proposta che la rimetta al centro. Per ottenere il risultato che vogliamo è necessario quindi elaborare **una proposta che sappia scombinare le carte. Una proposta che sia un punto di avanzamento** ed affronti la situazione dando una soluzione ai problemi che ci sono.

Non dobbiamo chiuderci solo in difesa, ma abbiamo l'obbligo di offrire ai lavoratori un orizzonte, avere la capacità di formulare una proposta per la quale vale la pena di lottare, insieme alla battaglia per la difesa. Dobbiamo farlo sviluppando anche la capacità di parlare ai tanti a cui oggi non parliamo: a tutti coloro che il contratto non ce l'hanno, a tutti coloro che si sentono esclusi nei luoghi di lavoro. Dando quindi una prospettiva che parli di lavoro come unità del paese.

In questo senso è possibile dare un'altra lettura e un'altra voce al Mezzogiorno, un'alternativa opposta a quella del lavoro delle deroghe e senza diritti, ovvero alla sanzione definitiva della divisione del Paese.

Se questo è il tema, è necessario ragionare sui limiti attuali della contrattazione. **E' necessario ragionare anche sui limiti del contratto nazionale, verificare cioè se la nostra idea di allargamento della rappresentanza e di nuova inclusion possa funzionare con questo tipo di contratti.**

Bisogna quindi ragionare sull'area di applicazione dei contratti, sulla loro "eccessiva" prescrittività (che poi ha effetti limitanti sulla contrattazione di secondo livello), sulla centralizzazione, sull'eccesso di definizione che

può avere l'effetto di imprigionare. E' necessario ragionare sul rischio di irrigidimento di un modello duale (nazionale e luoghi di lavoro) per identificare gli strumenti più idonei a intervenire sull'organizzazione del lavoro e di riflettere sulla complessità dei settori a cui i contratti fanno riferimento. Si tratta di capire quale deve essere il modo migliore per affrontare i problemi dell'inquadramento e della professionalità. Ragionare per esempio anche sui rischi di sovrapposizione tra la contrattazione e la legislazione e sulla necessità di difenderci dalle distorsioni delle leggi.

E' essenziale riconquistare la funzione del contratto nazionale e darne una nuova definizione. Il contratto è per noi lo strumento unico e insostituibile che determina l'universalità dei diritti e delle tutele, universalità che deve valere per tutto il paese e per tutte le dimensioni di impresa.

Riqualficazione e rilancio della sua funzione per difenderlo, significa proporre un'idea di contratto nazionale come cornice che definisca i diritti indisponibili, il senso stesso del contratto nazionale, il salario e la scala parametrica, le regole generali universali, il rapporto tra il livello nazionale e la contrattazione di secondo livello, ovvero la definizione di quali materie si trattano ai diversi livelli.

Dovranno essere i singoli contratti a definire le materie tra i vari livelli, ma dire meno prescrittività vuol dire rafforzare ciò che si deve contrattare nel secondo livello, fermo restando l'individuazione dei criteri generali nel contratto.

Recuperare una capacità di contrattazione sull'inquadramento professionale richiede poteri effettivi nei luoghi di lavoro, ed anche un intervento sulla formazione, tema non solo da citare, ma da contrattare effettivamente legandolo a innovazione, organizzazione del lavoro, crescita professionale.

Altro tema da sottoporre è quello degli orari e dei turni.

Va poi affrontato quel versante della produttività che agisce sull'utilizzo degli impianti, la flessibilità, l'organizzazione del lavoro.

Va determinato in che rapporto dovranno essere il primo e il secondo livello della contrattazione.

Si può dire che la nostra prima scelta sono i turni e la loro riorganizzazione perché i turni determinano

certezze e crescita dell'occupazione ed anche certezze per i lavoratori nell'organizzazione della loro vita.

Sulla flessibilità, che spesso è tema complicato proprio per le condizioni dei lavoratori, si può praticare la strada delle procedure di anticipo (vedi l'esperienza del contratto dei tessili). Una strada che individui i problemi da affrontare e come dare un ruolo alla contrattazione in un quadro certo.

Negare il terreno delle deroghe significa avere sempre netto il confine tra ciò che è diritto indisponibile e quanto è frutto della contrattazione.

Si tratta anche di ragionare sulla definizione stessa di "secondo livello", dove si contrattano le condizioni di lavoro.

Ci sono categorie per le quali il territorio è esperienza consolidata, altre che misurandosi con la riorganizzazione delle imprese possono provare a definire la filiera, mentre permangono in certe realtà i distretti, ma molti sono superati. Il sito caratterizza alcune organizzazioni, ma non parla ad altre.

Per questo l'insieme della relazione tra primo e secondo livello deve essere definita nei contratti nazionali con l'obiettivo di rispondere all'allargamento dell'area della contrattazione.

Qualità ed estensione della contrattazione di secondo livello rappresentano la sfida anche per il settore pubblico.

Condizioni di lavoro ed erogazione del servizio, qualità dello stesso, vuol dire affrontare il tema degli orari, delle condizioni di lavoro e della professionalità.

Scegliere di qualificare la contrattazione di secondo livello nel pubblico guarda sia ad impedire la progressiva legificazione del rapporto di lavoro, sia ad evitare che siano le amministrazioni nei fatti a determinare il federalismo contrattuale.

Rilanciare insieme anche nei settori pubblici la contrattazione di secondo livello è la strada per intervenire sui processi di esternalizzazione e frammentazione dei servizi.

Ovviamente in tutti i settori la riqualficazione di una contrattazione dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni di lavoro ci può portare ad una nuova contrattazione dei premi di risultato con altri indicatori.

Il salario di secondo livello, che distribuisce la produttività, incrocia organizzazione del lavoro, qualifiche e formazione professionale. Nell'estensione della contrattazione non va comunque sottovalutata l'estensione dell'elemento sostitutivo, che molte categorie hanno già contrattato.

Come già dicemmo al Congresso, nel pensare ad un contratto nazionale più largo, pensiamo che vada superata la diatriba biennio, triennio, durata dei contratti nazionali. Se il triennio è il riferimento generale, più realistico e coerente con il nostro agire è **il riferimento ai cicli economici**. Se agiamo sulla definizione tra le parti dell'inflazione prevedibile (depurazione e **scioglimento dell'Isae** si commentano da sole), a loro è affidata anche la scelta sul periodo, con la necessaria chiarezza sulle modalità di recupero degli scostamenti.

SUGLI ENTI BILATERALI

Un altro tema che dobbiamo affrontare è quello della bilateralità. Su questo è necessario fare chiarezza. **La bilateralità è figlia della contrattazione**, ha un'origine contrattuale e ne vanno valorizzate le esperienze positive. Allargare l'area di applicazione contrattuale aiuta anche a portare in trasparenza l'attività, a far prevalere le realtà di prestazioni e non di finanziamento delle organizzazioni.

Scegliere, proporre e definire contrattualmente è anche una risposta ai tentativi del Ministro del Welfare di sostituire la contrattazione con la bilateralità.

Una parte della riflessione l'abbiamo fatta nel documento di qualche mese fa, nel Congresso ed è uno dei temi di approfondimento che ora organizzeremo.

UN NUOVO SCHEMA ANCHE PER LE PICCOLE E MEDIE IMPRESE

Il settore delle piccole e medie imprese è segnato da varie e nuove contraddizioni: la concorrenza tra organizzazioni imprenditoriali, la dimensione di Pmi, le scelte in atto.

In Confapi alcuni contratti si sono già accorpatisi. Gli artigiani proposero un unico contratto di sistema; abbiamo definito le 9 aree contrattuali.

Si può ragionare su ulteriori accorpamenti, rispondere anche così ad un rafforzamento del contratto nazionale come diritti universali ed efficace contrattazione di secondo livello.

Quando si parla di piccole e medie imprese ed artigiani, tema fondamentale è quello della nostra presenza, rappresentanza e del rapporto con i lavoratori.

E' possibile immaginare uno schema in cui all'unificazione contrattuale corrisponde una crescita dei diritti sindacali?

Oggi siamo in presenza dell'esperienza dei delegati di bacino: è sufficiente o in realtà spesso non è un'attività di sindacalizzazione?

Estendere i diritti sindacali propone il tema della mutualità dei costi e l'esperienza bilaterale ci aiuta; ed anche lì è necessario ragionare sui numeri di riferimento.

La situazione ci dice che in agricoltura, con 4 dipendenti, c'è il diritto alle RSA, con più di 15 vale lo Statuto, la Comunità europea ha definito la microimpresa con 9 dipendenti. A quale dimensione allarghiamo l'eleggibilità dei rappresentanti e il diritto all'assemblea? E' il terreno dei diritti sindacali quello che ci permette che la contrattazione sia conosciuta dai lavoratori e si vada ad un'effettiva rappresentanza non sostituita dalla bilateralità come altri propongono?

In sintesi dobbiamo elaborare quindi una proposta innovativa che sia però lo sviluppo logico di quello che ci siamo detti al Congresso di Rimini. Dobbiamo dire che contrattare è la funzione essenziale per un sindacato. **Il contratto nazionale si difende ridefinendo i suoi ambiti** nella definizione appunto dei diritti generali, delle regole universali mentre la contrattazione delle condizioni di lavoro è demandata al secondo livello. Si deve riparlare della condizione di lavoro e riproporre il tema della cittadinanza e dei diritti sociali che il lavoro non esaurisce. In questo senso vediamo il nesso con la contrattazione sociale: una forma di contrattazione che si è sviluppata nella nostra esperienza e nel periodo della crisi anche come risposta a quest'ultima. Nella contrattazione sociale si individuano i soggetti, il campo del Welfare territoriale, ma il territorio dobbiamo vederlo nel suo complesso.

Anche qui in coerenza con le nostre scelte sul territorio, dobbiamo fare della contrattazione sociale lo strumento con cui interveniamo sulla cittadinanza e i diritti sociali. Se la Lega viene definita sindacato del territorio, c'è una cesura della nostra funzione. Riprendere la centralità del territorio vuol dire operare in relazione alle condizioni reali delle persone, avere la capacità come sindacato di delineare una prospettiva contrastando prima di tutto gli effetti perversi della manovra economica fatta di tagli. E' necessario però riflettere ancora sui confini tra erogazione di servizi e volontariato. **Per quanto ci riguarda si tratta anche di portare a sintesi confederale le diverse esperienze di contrattazione nel territorio**, avere la capacità di ricoinvolgere e costruire i nessi tra i diversi livelli di contrattazione. Sono temi che abbiamo trattato all'assemblea del Comitato direttivo e al Congresso e che ora vanno sviluppati. Sono già previsti degli appuntamenti specifici.

LE PROPOSTE SULLA DEMOCRAZIA E LA RAPPRESENTANZA

Anche sul piano della battaglia per la democrazia e la rappresentanza dobbiamo stringere, avendo chiaro che nel frattempo sono successe cose nuove. Nella pubblica amministrazione abbiamo visto le mosse del ministro Brunetta sul riconoscimento del 51% e abbiamo visto rimettere in discussione la rielezione delle RSU. Vi è una democrazia dei fini (Pomigliano ad esempio) che va contrastata e il nostro obiettivo è sicuramente la legge sulla rappresentanza. Il problema è vedere come ci si arriva.

Si può immaginare una strada "pattizia", un 1993 ampliato, che riguardi rappresentanza, rappresentatività e democrazia.

Abbiamo già lavorato alle proposte, fatto discussioni. E' il tempo di arrivare ad una proposta compiuta che affronti alcuni nodi.

Le RSU: la generalizzazione e l'allargamento della partecipazione delle diverse figure contrattuali, nel voto e nella possibilità di essere eletti in relazione ai periodi.

La misura della rappresentanza, iscritti, voto, ma anche altri indicatori per le categorie frantumate. Per misurare rappresentatività e diritti a contrattare.

La Costituzione, all'articolo 39, affronta in sé il tema delle organizzazioni sindacali perché riconosce loro che gli effetti dell'azione sindacale non si fermano agli iscritti, ma coinvolgano tutti i lavoratori, non solo per quanto riguarda il tema dell'erga omnes dei contratti, ma in generale per la funzione del sindacato.

Il rapporto iscritti-lavoratori è sempre stato punto di mediazione con le altre organizzazioni sindacali. Si veda in proposito la piattaforma del maggio scorso, ma il tema iscritti-lavoratori riguarda anche noi.

E' tema che incrocia anche quello della responsabilità delle organizzazioni.

Misurata la rappresentanza, si determina l'accesso ai tavoli di negoziato e la potestà di firmare gli accordi.

Il 51% è la misura minima, ma non si può riflettere su una dimensione maggiore, favorire la coalizione rispetto alla divisione?

Provare ad anticipare, dare senso alle grandi organizzazioni, rispetto alle piccole e disperse, favorendo percorsi di mandato e scelta dei lavoratori, invece che sanzione ex post della rottura. Mandato più che referendum, che ovviamente resta l'ultima ipotesi.

Rapporto tra grandi organizzazioni, coalizioni, può essere anche la strada per contrastare il disegno di legge sullo sciopero.

Oggi è urgente, non più rinviabile, costruire proposte e definizioni su democrazia e rappresentanza; per questo è utile che la nostra proposta guardi agli strappi intervenuti e si proponga la ricerca di scelte che uniscano una forte pratica democratica all'esercizio della responsabilità delle organizzazioni.

Su tutto questo dobbiamo cominciare a riflettere ed elaborare una proposta precisa a breve termine. Contemporaneamente andremo avanti sul piano della nostra proposta sugli ammortizzatori sociali.

Anche sul fisco abbiamo già predisposto le nostre proposte, dobbiamo approfondire il tema della bilateralità, della formazione e della contrattazione sociale. Serviranno ulteriori approfondimenti, ma quello che ci sembra essenziale **è aprire subito una discussione (di cui decidere le modalità) ampia che ci conduca fino ad un Comitato direttivo che sarà chiamato a decidere sulla nostra proposta definitiva.**

Conclusioni di Guglielmo Epifani, segretario generale della CGIL

(SINTESI NON RIVISTA)

LA NOSTRA CULTURA RIVENDICATIVA

Dopo una discussione così intensa, da parte mia cercherò di fissare solo qualche punto di aiuto alla definizione della nostra proposta in un contesto così difficile come quello attuale. Non entrerà quindi nel merito di tutto quello che è stato detto qui. **Il contesto in cui si colloca questa nostra discussione è molto difficile**, prima di tutto per la nostra cultura rivendicativa. Anzi si può dire che siamo in un contesto che va contro tutta la nostra cultura rivendicativa che è fondata su due valori generali: l'estensione dei diritti e delle tutele e la capacità di controllare l'organizzazione del lavoro. Questa è stata la nostra cultura nel tempo, una cultura che si è alimentata di tanti diversi apporti, spesso non sempre omogenei tra loro. **Abbiamo sempre cercato i modi migliori per affrontare le trasformazioni**. Abbiamo puntato in certi fasi sulla contrattazione nazionale, in altre ci siamo resi conto che era necessario costruire una rappresentanza e una contrattazione più vicina ai luoghi di lavoro.

Oggi perché il contesto è diventato così difficile? Vorrei segnalare almeno tre punti che caratterizzano il nuovo contesto e che non ci aiutano affatto. Si tratta di questioni che noi dobbiamo avere ben chiare e di cui dobbiamo tenere conto.

I RITARDI DELL'ITALIA

Il primo punto (concausa del declino industriale) riguarda la **pochezza media del nostro sistema imprenditoriale**, delle nostre imprese. Un sistema di imprese che per ragioni storiche ha sempre avuto un livello inferiore, sia nella manifattura che nei servizi, rispetto ad altri paesi. Oggi questo dato di fatto viene amplificato dal rischio della **fuga della Fiat** dall'Italia. Un rischio che viene annunciato e che poi magari viene smentito dalle cronache giornalistiche. Ma è un segno

di forza tutto questo? Secondo noi si tratta di scelte che non sono affatto segnali di forza, come non lo è stato tutta **la vicenda Unicredit**. Anzi la vicenda che ha coinvolto i vertici di quel grande gruppo bancario è stato il segno ulteriore di un Paese che ha perso il senno. Buttiamo alle ortiche una delle poche risorse che avevamo e su cui si poteva contare nel nostro sistema generale; avevamo qui il cuore di una delle più grandi banche europee. E quel che è peggio è che in tutta questa storia non si capisce ancora bene che cosa succede, non sappiamo a chi si debba attribuire la colpa. Si nascondono tutti. È possibile che tre fondazioni bancarie legate al territorio possano decidere i destini di una cosa così importante, del destino del settore bancario nel suo complesso?

Siamo di fronte ad una mediocrità del nostro apparato produttivo, anche se ci sono per fortuna tanti punti di eccellenza in diversi settori economici. Ma l'impressione generale è che non riusciamo a uscire da una mediocrità del nostro apparato produttivo. Si realizza un tipo di concorrenza a modo nostro, senza sviluppare per esempio gli investimenti.

In generale **la tendenza evidente è relativa alla crescita della rendita**, che si preferisce sempre all'investimento industriale. Anche recenti vicende del settore farmaceutico e le fughe verso il Lussemburgo dimostrano che si preferisce sempre la rendita sicura, il tesoretto, la facile sistemazioni famigliare al rischio industriale. Potremmo anche dire che siamo in presenza di **un'assenza totale di una idea di politica industriale**. Manca un'idea di paese.

I MODELLI SINDACALI NEGLI ALTRI PAESI

Il secondo punto di difficoltà per la nostra cultura rivendicativa riguarda i modelli sindacali e la contrattazione del salario che si praticano nel mondo.

Noi stiamo affrontando questa crisi con un modello sindacale molto diverso rispetto agli altri che si praticano all'estero. Guardiamo nello specifico a tre grandi aree, agli **Usa, alla Cina e all'Unione europea**. Ebbene negli Stati Uniti il modello sindacale esistente è totalmente diverso rispetto al nostro. Sottolineo totalmente diverso. E questa differenza fino a ieri poteva non essere un problema. Oggi invece lo è diventato. E non è neppure un caso che ora ci siano **gruppi di lavoratori e organizzazioni sindacali dell'auto che ci vengano a chiedere – o meglio vengono a chiedere alla Fiat - di delocalizzare la produzione in America**.

Non parliamo poi della Cina, primo mercato al mondo. Lì non esiste il sindacato e da molti viene indicato quel modello sociale, quel modello di relazioni come il modello del futuro. E' un modello del comando unilaterale, del comando assoluto. È ovvio che tutto ciò pesa direttamente su di noi, pesa nella riduzione dei nostri spazi.

Per quanto riguarda l'Europa dobbiamo dire che storicamente nel vecchio continente è esistito e si è praticato un modello di coesione sociale, un modello dove si è cercato di conciliare i diritti con lo sviluppo economico. Oggi però anche quel modello viene rimesso fortemente in discussione proprio dai processi di globalizzazione e di competizione mondiale. Una competizione che si tende a giocare tutta sui costi, mentre la situazione viene complicata dalla dinamica dei bilanci e dal peggioramento dei vincoli sul deficit e dalla diversità dei sistemi fiscali dei singoli paesi. E la situazione rischia di peggiorare ulteriormente se diventerà – come sembra – più forte il vincolo dei deficit sui bilanci.

GLI EFFETTI A CASCATA DELLA CRISI

Il terzo punto riguarda la crisi. Anche la crisi e l'uso politico che ne viene fatto vanno contro il nostro modello rivendicativo. Lo abbiamo detto già più volte: la crisi non ci lascerà come eravamo prima del suo inizio. Si prevede una riduzione ulteriore della manifattura e contemporaneamente si rischia di uscire dalla crisi con servizi di qualità peggiore. Ci saranno effetti negativi se si continuerà a giocare la crisi solo sul **piano della riduzione dei costi**. I dati sulla

disoccupazione rendono il quadro ancora più drammatico e quel che è peggio è che non si vede ancora una inversione forte. E' questo il dato che preoccupa maggiormente. Non si intravede ancora una effettiva inversione di tendenza. Magari fossimo nelle condizioni della Germania che in due anni riprenderà dal punto da cui la crisi era partita. Probabilmente per noi ci vorranno invece sei o sette anni per uscire dalla crisi e tornare ai livelli precedenti. 2011, 2012, 2013 non si capisce ancora quando ripartirà il Pil e quali saranno le dimensioni della ripresa. Non è evidentemente la stessa cosa contrattare con una inflazione che si riduce, con un Pil che cresce del 3% invece di avere altre condizioni ben peggiori. Nel frattempo siamo di fronte ad uno sterminato esercito industriale di riserva. **Un esercito industriale che non sta in Cina, ma qui in Italia**. Non si può prescindere da tutto questo. Dobbiamo stare con i piedi per terra.

IL CONFLITTO COME SOSTEGNO DELLA PROPOSTA

Per questo dobbiamo riflettere sul fatto che il conflitto non è risolutivo. E non lo dico in generale, ma riferendomi appunto a queste precise condizioni che viviamo. In questo preciso momento il **conflitto come fine non ci porta da nessuna parte**. Il conflitto deve essere al contrario il sostegno della nostra proposta. Un conflitto che si basi su un ragionamento.

Certo la nostra proposta si colloca appunto in questo contesto molto difficile. Le responsabilità politiche del governo sono evidenti e pesanti. Questi ultimi otto anni di centrodestra hanno provocato danni rilevanti non solo per le scelte concrete che sono state fatte, ma soprattutto per la trasformazione della cultura politica del nostro paese. Si rischia di far trionfare il modello del "fai da te", la solidarietà e le reti di solidarietà sono state spezzate. Si lavora sempre e costantemente per ridurre gli spazi della rappresentanza collettiva; siamo in presenza di **processi di individualizzazione** spinta dei rapporti sociali. Tutto questo produce inevitabilmente dei danni. Così come sono stati prodotti danni sul piano della politica fiscale.

In un momento in cui il lavoro diventa un bene raro, sarebbe stato indispensabile un intervento sulla leva fiscale per sostenere il lavoro e costruire nuovo lavoro. Hanno fatto l'esatto contrario. Avrebbero dovuto

valorizzare i punti di eccellenza e provare a far crescere su quella base un'area di servizi di qualità. Sono stati invece abbandonati. Nella pubblica amministrazione **la grande sfida riformatrice è praticamente morta**. Trionfa il sistema delle clientele e della corruzione, come abbiamo visto in questi giorni con le notizie sugli arresti, gli appalti e il sistema di corruttele.

ABBIAMO BISOGNO DI UNA PROPOSTA FORTE

Se questo è il quadro, noi abbiamo bisogno di una proposta per rimettere in moto le cose. Siamo convinti delle difficoltà e dei margini che questo comporta. Sappiamo che non si sbloccheranno le cose solo perché noi abbiamo deciso di presentare una nuova proposta. Sappiamo però che **Confindustria ha fatto un vero errore con l'accordo separato** e non lo ha fatto tanto con noi, ma con i suoi aderenti. Se si decide di fare a meno del sindacato più rappresentativo, si potranno ottenere dei vantaggi a breve, **ma la ferita nel campo delle relazioni industriali rimarrà nel tempo e sarà difficile rimarginarla anche nei riguardi di Confindustria stessa. Perché se si decide di lasciare fuori qualcuno è difficile poi trovare gli argomenti per tener dentro i tuoi**. Oggi è così, ma domani le stesse cose possono deciderle altri. Quindi le scelte di Federmeccanica rischiano di andare contro e penalizzare il resto di Confindustria. E quello che vale per Federmeccanica vale anche per altre categorie. Sappiamo bene per esempio che fatica abbiamo fatto nel comparto del commercio per condurre la trattativa con le controparti. Nel contratto è difficile tenere dentro la grande distribuzione straniera. E' vero che ci sono in campo le posizioni di Fiat o di Ibm, ma è anche vero che ci sono anche altri che la pensano in modo molto diverso. Il rischio che si corre è la disarticolazione. Noi vediamo che in campo c'è una grande miopia.

Di fronte a tutti questi attacchi, a noi spetta riconquistare il contratto. Dobbiamo prima di tutto limitare i danni. A nostro attivo abbiamo i risultati positivi dei contratti nazionali rinnovati unitariamente. I risultati sono legati ai diversi settori e alle loro storie. Solo per i meccanici non si è firmato in un settore dove la contrattazione è diventata molto difficile.

In fondo sono 16 anni che non si firma più un contratto nella sua sede naturale. A dimostrazione che i problemi di rapporto tra la Fiom e la Federmeccanica non nascono certo oggi.

Il punto quindi è capire adesso come possiamo misurarci con questa situazione. Il rischio che vedo è anche quello di **una divaricazione tra le diverse storie contrattuali**. Non ci si può affidare unicamente alla corporativizzazione dei rapporti.

Dobbiamo porci l'interrogativo sul come uscire da questa situazione, visto che le cose non sono andate come volevamo noi. Dobbiamo quindi scegliere tra diverse strade, alcune delle quali sono impraticabili. Non pensiamo per esempio che sia sufficiente una semplice manutenzione ordinaria del vecchio sistema contrattuale. Non funziona neppure la cosiddetta "soluzione ponte", ovvero una ipotesi di rinvio. Non possiamo neppure accettare la separazione e non possiamo accettare che questa possa aumentare, lasciando andare le cose. Non possiamo far finta di niente.

Abbiamo quindi bisogno di una proposta in positivo. Dobbiamo intervenire rimettendo **in campo un obiettivo alto**. Non possiamo fare a meno di praticare questa strada e d'altra parte che paura abbiamo? Quali rischi potremmo correre? Non possiamo essere così ingenui di pensare che appena formulata la proposta ci si possano aprire le strade per un nuovo accordo. Siamo quindi quasi obbligati ad elaborare una proposta innovativa, visto anche il forte indebolimento del potere contrattuale. Dovremo spendere molte forze per riconquistare la contrattazione. Ci sarà molta fatica da fare e non è quindi il caso di avere paura. Caso mai ci dobbiamo mettere d'accordo sul come fare, quali tempi scegliere, quale tipo di alleanze, quali convenienze sono in gioco. Tra noi c'è già una grande consapevolezza della strada da percorrere e dobbiamo analizzare gli spazi reali a nostra disposizione. Che spazi ci sono, per esempio, per la contrattazione sociale? È possibile pensare ad una contrattazione che si sviluppa solo in periodi di vacche grasse? Noi non possiamo permettercelo. **Si deve contrattare anche nei periodi di vacche magre**.

SE VUOI NUOTARE, AD UN CERTO PUNTO TI DEVI TUFFARE

Per questo a noi spetta l'onere della proposta. Abbiamo ricordato nei giorni scorsi Vittorio Foa. Egli usava spesso una metafora per farci capire la situazione. Foa diceva **che se devi imparare a nuotare, non puoi stare sempre a correre sulla spiaggia**. Prima o poi viene il momento di tuffarsi in acqua. È un percorso inevitabile. E questo è proprio il tempo giusto. Senza una proposta come pensiamo di poter aiutare concretamente chi deve trattare? A maggior ragione per il fatto che siamo in presenza di questo attacco alla contrattazione che si concretizza per esempio nel blocco della contrattazione per tre anni nel pubblico impiego. Come si risponde a questa situazione? Ci dobbiamo rassegnare a rispondere caso per caso? Nella pubblica amministrazione si potrà rimanere tre anni senza contrattazione? La prima cosa da fare è non lasciare solo nessuno.

Il contesto ci impone per forza una proposta innovativa e non dobbiamo quindi avere paura e il tempo – ripeto – è quello giusto. Mi rivolgo in particolare a Landini per ribadire appunto che non bisogna avere paura; la nostra non è una resa di conti interna. Stiamo affrontando piuttosto un problema di tutti, non solo dei meccanici.

Dobbiamo a questo punto accordarci sul percorso di questo processo che vogliamo avviare. Sicuramente diciamo intanto che siamo pronti a presentare la nostra proposta sui problemi della rappresentanza e della democrazia. Dobbiamo poi far circolare nella CGIL i contenuti del dibattito seminariale di questi due giorni a Todi. Riflettiamo sulle cose che sono emerse e sui punti di discussione indicati da Susanna Camusso nella sua relazione.

Molti sono i problemi che sono stati volutamente lasciati aperti per arrivare a una valutazione e definizione il più condivisa possibile. **Si tratta di costruire il percorso più efficace per arrivare al voto in un Comitato direttivo nazionale**. Prima dobbiamo sottoporre la proposta a tutti i direttivi confederali. Poi stringere sulle conclusioni. Dobbiamo decidere bene ciò che vogliamo. Non dobbiamo neppure aver paura che si sappia che noi stiamo discutendo di questi temi. Non è un dibattito che nasce oggi e dobbiamo avere la consapevolezza che ci serve il consenso di tutta l'organizzazione, anche se come è ovvio ci potranno essere delle critiche. Dobbiamo arrivare però alla fine del percorso con una proposta forte e condivisa.

Dal Documento conclusivo approvato al XVI Congresso Nazionale

(...)

Per la CGIL la contrattazione è lo strumento attraverso il quale perseguire gli obiettivi indicati.

L'accordo separato del 22 gennaio, è un atto di eccezionale gravità. Voluto da Governo e Confindustria, con precise responsabilità di CISL e UIL, è caratterizzato da una filosofia di ridimensionamento della contrattazione; implica un contratto nazionale che non difende il salario, riduce l'autonomia delle categorie, non estende, anzi ingessa, la contrattazione di secondo livello introduce la derogabilità come principio generale e snatura infine l'origine contrattuale delle bilateralità, per sostituirla e sovrapporla al ruolo del pubblico come è evidente nella certificazione. All'accordo separato la CGIL ha reagito con la mobilitazione, chiamando da sola i lavoratori al voto sull'accordo.

La CGIL non è rimasta sulla difensiva e contratto dopo contratto, ha dimostrato, dove è stato possibile, che un'altra strada si poteva e doveva imboccare.

Sono stati rinnovati più di 40 contratti, non tutti con soluzioni uguali: i risultati retributivi sono superiori all'IPCA, molte sono le soluzioni innovative su professionalità, orari e sperimentazioni sulla contrattazione di secondo livello.

In alcuni casi qualche soluzione ha suscitato problemi. Nella maggior parte dei casi i contratti sono stati sottoposti unitariamente all'approvazione dei lavoratori.

A quindici mesi dall'accordo separato, dopo numerosi rinnovi contrattuali, ed in costanza di una stagione contrattuale aperta per molte categorie a partire da quelle pubbliche, per le quali non sono ancora state stanziare le risorse, possiamo affermare che non solo era possibile una strada diversa, ma che il modello separato del 22 gennaio non si è tradotto in norma generale ed applicata. In ogni caso va ricordato che quell'accordo separato ha una sua scadenza temporale.

Il congresso della CGIL confermando il giudizio negativo sull'accordo separato, indica la necessità di riconquistare un nuovo modello contrattuale, condiviso, che unifichi realmente pubblico e privato.

La strada per definire un nuovo modello contrattuale chiede di trovare un accordo condiviso sulle regole della democrazia, e la CGIL, fermo restando che lavorerà per una legge sulla rappresentanza e la democrazia che dia certezza di applicazione, è pronta a riprendere il confronto unitario da dove si era interrotto, dalla piattaforma unitaria sulla democrazia del 2008.

Il nuovo modello contrattuale da riconquistare dovrà essere un modello essenziale, fatto di poche regole che diano uniformità generale, meno prescrittivo, e rispettoso dell'autonomia contrattuale delle categorie.

Un accordo quadro nel quale i due livelli si completano e dentro l'unicità del sistema possono avere pesi diversi.

Il contratto nazionale, di cui riconfermiamo il ruolo fondamentale, dovrà tutelare ed incrementare

il salario, rendere universali i diritti e regolare i cicli negoziali, acquisendo la triennialità, ma non escludendo scadenze diverse convenute.

Il contratto nazionale dovrà generalizzare e regolare la contrattazione di secondo livello con la sua estensione anche a livello territoriale, di ciclo, di filiera, di distretto, di sito o settore.

La riconquista di un modello contrattuale condiviso non è né facile né scontata, ma è nella responsabilità della CGIL, avanzare una sua proposta.

La CGIL non può che confermare la contrattazione come strumento essenziale per intervenire sulle condizioni concrete, sull'organizzazione e sulla prestazione del lavoro, sugli orari, la professionalità, la salute e la sicurezza. Rafforzare la rappresentanza, costruire una contrattazione che sia strada per l'unificazione del lavoro e per contrastare la precarietà, nel controllo degli appalti, nell'estensione dell'area della contrattazione, nella riduzione del numero dei contratti. Una contrattazione a tutti i livelli che articoli la nostra proposta di un piano per il lavoro e determini politiche industriali e di riconversione sostenibile nelle imprese e nel territorio.

Se unificare il lavoro è il nostro obiettivo, la contrattazione di secondo livello sull'organizzazione del lavoro è fondamentale per contrastare la frantumazione, per intervenire sulla trasformazione dei processi, per ricomporre i cicli affinché non vi siano lavoratori su cui si scaricano le conseguenze di questi processi. È in questa capacità di estensione della contrattazione che si misura la nostra confederalità.

Difendere la contrattazione di secondo livello anche nel lavoro pubblico è la strada per contrastare la rilegificazione del rapporto del lavoro, e per praticare quella riforma della P.A. già indicata nel memorandum, che ha tra i suoi fini l'esigibilità dei diritti dei cittadini, l'internalizzazione dei servizi, la qualità dei servizi pubblici insieme alla valorizzazione del lavoro pubblico.

La confederalità a partire dalla contrattazione è la capacità di assumere un punto di vista generale, ed è il lavoro di elaborazione nella ricerca di obiettivi comuni.

È in questa chiave che la contrattazione sociale o di territorio non può che avere convergenza di obiettivi con la contrattazione aziendale.

Questa ricerca e definizione di obiettivi comuni, la volontà di non separare i diritti del lavoro dai diritti di cittadinanza, il contrasto all'esclusione, ovvero l'universalismo dei diritti e l'eguaglianza, sono i concetti chiave, le ragioni della nostra scelta sulla contrattazione sociale. Ricerca fondata sui valori di uguaglianza ed inclusione che possono trovare alleanze con l'associazionismo democratico e il volontariato nel territorio.

(...)

TRACCIA PREPARATORIA DEL SEMINARIO

L'accordo separato sul modello contrattuale, i contratti separati del pubblico impiego e il blocco della contrattazione pubblica nella manovra finanziaria, fino all'accordo separato di Pomigliano e alla disdetta del contratto metalmeccanico del 2008; sono tutte forme di attacco alla contrattazione, alla funzione negoziale del sindacato, alla sua autonomia. Caratterizzate anche dalla volontà di isolamento della CGIL.

È fondamentale dunque, per la CGIL, ripartire dal tema della contrattazione e delle sue regole.

Infatti è priva di fondamento l'idea che la globalizzazione richieda l'annullamento delle regole, come intende affermare FIAT quando richiede regole solo per sé stessa; vi è in questo un'idea della competizione che ben poco ha a che fare con la lealtà della competizione e molto del monopolio.

Infatti non si può rispondere alla globalizzazione con la balcanizzazione delle relazioni, anzi serve definire un profilo che determini certezze per i lavoratori come per le imprese, non subendo una logica esclusivamente derogatoria della contrattazione che è la strada per il dumping tra le imprese, e per la riduzione dei diritti, un piano inclinato alla fine del quale è messa in discussione la legalità e la regolarità dei rapporti di lavoro.

Resta certo che il contesto delle regole avrebbe necessità di un'accelerazione da parte del sindacato europeo verso il contratto europeo e verso regole comunitarie che non determinino disparità di condizioni tra paesi confinanti.

Pur essendo ancora nella stagione dei rinnovi contrattuali, si può comunque trarre un primo bilancio, che vede due comportamenti tra di loro alternativi: o l'applicazione dell'accordo separato sul modello contrattuale che ha determinato, poi, ulteriori separazioni, o contratti unitari senza l'applicazione dell'accordo separato dove si esercitano soluzioni positive, spesso, frutto delle tradizioni delle singole categorie.

Il punto di fondamentale distanza tra le due pratiche di questa stagione non è solo o prevalentemente nella quantità di aumenti salariali, ma soprattutto nelle deroghe e nelle sanzioni. Ovvero nella funzione che si affida al contratto e alla contrattazione che è quella di determinare condizioni e tutele e diritti universali, di cittadinanza dei lavoratori.

Per la CGIL è fondamentale la funzione della contrattazione in tutti i suoi livelli, da quelli confederali alla categoria, è per questo che non li può considerare né in contrapposizione né in alternativa, non vi è infatti contraddizione tra lo sviluppo della contrattazione di categoria e quella sociale, così come non si può considerare il CCNL come la causa dei limiti alla contrattazione di secondo livello.

Anzi proprio in una stagione in cui le politiche di governo ignorano la crisi e non sviluppano politiche per la crescita, la contrattazione è lo strumento con cui le parti sociali possono indirizzare politiche industriali, qualità dello sviluppo ed interventi sulla produttività, salvaguardando la qualità del sistema senza collocarsi nella rincorsa all'esclusiva riduzione dei costi come scelta di confronto internazionale.

L'attacco mosso in questi mesi al contratto nazionale, è stato caratterizzato:

- dall'idea di frantumarlo ulteriormente (fiat e contratto auto), mentre, già oggi, l'eccessiva proliferazione di contratti è un elemento di debolezza;
- dalle deroghe che determinano incertezza dei diritti contrattuali e delle tutele ed innescano il dumping tra le imprese
- dalle sanzioni che oltre a determinare la totale disparità nei rapporti tra imprese e sindacato, delineano il presupposto della contrattazione in malafede e della non assunzione di responsabilità;

- la ripubblicizzazione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego, (è infatti questo il vero filo conduttore delle scelte del governo) attuata con la negazione del CCNL e della contrattazione di secondo livello.

L'obiettivo che dobbiamo proporci è quello della riconquista di un sistema di regole e quindi del ruolo del CCNL. Un obiettivo imprescindibile per un sindacato che fa della contrattazione il tratto fondante della sua natura.

Ciò che va premesso è che non si difende il contratto nazionale senza una proposta che ne rilanci la sua funzione ed introduca delle innovazioni, così come non si determina un nuovo sistema di regole inseguendo la prescrittività.

Come già affermato nel documento congressuale va proposto un nuovo modello contrattuale che affronti i punti di debolezza del contratto nazionale ed innovi la contrattazione.

Il contratto deve riaffermarsi come il quadro dei diritti individuali ed universali che vanno sanciti come indisponibili.

Questa definizione porta con sé un'idea di contratto che determina la cornice delle regole e delle condizioni ed affida alle categorie, nella loro autonomia le modalità con cui rimodulare la prescrittività del CCNL e le materie demandate alla contrattazione di secondo livello.

Ad es., se non si vuole ridurre progressivamente l'area di applicazione di un contratto, l'inquadramento non può essere definito in tutti i particolari della singola mansione, dovrà definire retribuzione ed area di riferimento permettendo così alla contrattazione di secondo livello di riarticolare proposte sulla professionalità.

Nello stesso tempo l'obiettivo della formazione come strumento fondamentale delle politiche di qualità del sistema dovrà trovare nel contratto il riferimento, le disposizioni generali ed il riferimento ai fondi, ma la contrattazione sulla formazione dovrà svilupparsi territorialmente ed a livello di impresa.

Così via si potrebbero ripercorrere molti temi.

Obiettivo deve essere la riduzione del numero dei contratti e l'ampliamento delle aree di applicazione, definendo l'applicazione del contratto per tutte le figure, affrontando così un altro dei problemi di debolezza del contratto ovvero la sua non applicazione al moltiplicarsi delle figure atipiche. (costruendo un esplicito collegamento tra la proposta di un piano del lavoro e la proposta sul modello contrattuale).

Il contratto è il luogo che determina la cadenza della contrattazione di secondo livello e si dovrebbe risolvere l'annosa questione del né bis in idem decidendo (a livello di categoria) se rendere articolata la definizione contrattuale di certe materie e quindi non ripetibile od invece se definiti i principi generali non sia la contrattazione di secondo livello ad articularle.

In questo quadro il tema degli orari e delle flessibilità sono certamente quelli che hanno determinato i maggiori problemi.

Tema che dovrebbe vedere il privilegio dei turni per affrontare l'utilizzo degli impianti perché ciò risponde a due condizioni positive: di favorire l'occupazione, di determinare regolarità dell'orario di lavoro, e quindi dell'organizzazione di vita per i lavoratori e le lavoratrici, e determinare procedure d'anticipo per la gestione delle flessibilità. (es.: CCNL tessili).

Un nuovo equilibrio tra contratto nazionale e contrattazione di secondo livello va individuato come dicevamo nel documento congressuale:

“Il contratto nazionale deve avere la funzione regolatoria: gli istituti validi per tutti i lavoratori rappresentano uno degli elementi fondamentali per conservare anche l'unità del Paese. Deve definire gli istituti generali, a partire dal salario, determinandolo in ragione del potere d'acquisto e

della distribuzione di produttività anche utilizzando cadenze flessibili per governare i diversi cicli economici, incrementando quindi i salari dei lavoratori. Va estesa la norma di salario aggiuntivo per chi non fa la contrattazione di 2° livello.

..... Il contratto nazionale deve regolare i cicli, estendendo la contrattazione di 2° livello, rendendola fruibile a livello aziendale, di sito, di filiera, di distretto, collegandola all'organizzazione del lavoro, alla qualità del lavoro, alle condizioni concrete di lavoro come strumento fondamentale di informazione e di governo dei processi di riorganizzazione e di riqualificazione del sistema produttivo."

In questo schema vi è il superamento della discussione biennio/triennio, assumendo che la maggior parte dei contratti si sono attestati ai tre anni di durata, con forme differenti rispetto al recupero - dove previsto - degli scostamenti, sancito che il triennio era nella proposta di riforma del modello per portare ad unità il sistema, è evidente che in un'idea di CCNL sempre più cornice cogente dei diritti universali, può essere determinato dai contratti in relazione ai cicli economici se prolungare ed accorciare il periodo di vigenza ferma restando la tutela del potere d'acquisto dei salari e l'incremento delle retribuzioni nell'agire combinato dei due livelli di contrattazione.

La non efficacia dell'IPCA (oltre allo scioglimento dell'ISAE) ci portano a ragionare sul criterio di definizione delle retribuzioni contrattuali sulla base dell'inflazione realmente prevedibile (senza depurazioni) ed il recupero degli scostamenti.

Ovviamente tutto il tema della distribuzione del reddito e quindi della riforma fiscale mantiene essenzialità, riconfermando la nostra piattaforma e non considerando risolutivo ai fini della redistribuzione del reddito e dell'incremento delle retribuzioni la defiscalizzazione dei premi aziendali.

L'unicità del sistema contrattuale, ovvero delle regole, tra pubblico e privato, che dobbiamo ribadire, deve portarci ad affrontare il tema del completamento di un processo interrotto, lo sviluppo della contrattazione di secondo livello nelle pubbliche amministrazioni ed anche contrastare possibili processi di federalismo contrattuale che altro non sarebbero se non una pratica derogatoria territoriale.

In questo senso anche nei settori pubblici va accentuata la contrattazione di secondo livello attraverso il demando di materie alla contrattazione e soprattutto accentuando l'iniziativa sull'organizzazione del lavoro, gli orari efficacia e produttività dei servizi possono diventare argomenti per attuare comunque contrattazione di secondo livello.

All'idea del governo delle fasce per la retribuzione della contrattazione di secondo livello può essere contrapposta un'idea di contrattazione dei fattori di qualità ed efficacia.

Infine un ragionamento su nuove regole generali deve affrontare il tema della bilateralità che va caratterizzata come affermato nel congresso: "Gli enti bilaterali devono essere di esclusiva origine contrattuale, nel contratto nazionale vanno definiti compiti e prestazioni, comunque non sostitutive di istituti contrattuali, né del welfare universale, garantendo così una funzione integrativa."

Per dare forza all'idea che gli enti bilaterali non sostituiscano prestazioni di welfare, va rafforzata la contrattazione sociale affinché il welfare territoriale abbia le caratteristiche di universalità e non diventi funzione corporativa della contrattazione.

Anche ai fini della bilateralità una riduzione del numero dei contratti rafforzerebbe un uso appropriato delle risorse e ridurrebbe la dispersione e distorsione attuale.

Non sfugge che spesso la moltiplicazione del numero dei contratti è figlia dei temi di rappresentanza delle associazioni di impresa, della difficoltà a collocare settori in mutamento organizzativo e professionale, infatti proprio in Confindustria si manifesta l'idea di nuovi settori e di destrutturazione di contratti già esistenti, mentre nelle PMI oltre che competizioni sulla

rappresentanza (vedasi l'idea degli artigiani di estendere rappresentanza alla microimpresa (definizione comunitaria) e alle piccole imprese), anche forme aggregative con proposte anche drastiche come quella degli artigiani di un contratto unico (tema da analizzare anche a partire dai diritti sindacali) o la Confapi che ha unificato tutti i contratti del settore chimico. Per questo va rilanciata un'idea che, oltre a porre il tema rappresentanza e regole come tema per tutte le associazioni, vuole ragionare di settori e filiere come filo conduttore delle aree di applicazione.

Quale debba essere l'articolazione territoriale del secondo livello richiede una riflessione sul rapporto tra processi di riorganizzazione dei settori e livello di contrattazione, che potrebbe portare anche ad articolazioni diverse a seconda delle categorie.

La maturazione dell'esperienza della contrattazione sociale, il ruolo assunto nella gestione della crisi, pongono a tutta la CGIL, il tema dell'estensione, della qualificazione e del legame, meglio della relazione con la contrattazione di categoria in particolare nel secondo livello.

Senza nulla sottrarre alla discussione di merito ed all'analisi della contrattazione sociale, discutendo di modelli e di analisi della contrattazione, emergono i temi della rappresentanza e delle forme della contrattazione.

La contrattazione sociale non può essere considerata tema a se stante estraneo alla definizione della funzione contrattuale del sindacato e marginale rispetto ai diritti sociali e di cittadinanza dei lavoratori, essenziale anche a rendere compiuti quelli del lavoro.

Completano il quadro di questa traccia per il seminario del gruppo dirigente, la già annunciata proposta di riforma degli ammortizzatori sociali, e la proposta su democrazia e rappresentanza.