

## **Innovazione e contrattazione**

### **La proposta di CGIL, CISL e UIL per un nuovo modello di relazioni industriali**

*SEMINARIO NENS, 5 FEBBRAIO 2016*

#### **INTERVENTO DI VINCENZO VISCO**

L'accordo raggiunto tra Cgil, Cisl e Uil sulle relazioni industriali è un passo in avanti importante. Basta leggerlo per rendersene conto. Ma è stato accolto, tranne poche eccezioni, con scarsa attenzione, quando non è stato offuscato da una sorta di muro del silenzio, favorito dalla difficoltà degli imprenditori di esprimersi mentre la campagna per il rinnovo della presidenza della Confindustria è in pieno svolgimento, dal desiderio di depotenziare ogni possibile accenno di centralità dei corpi intermedi da parte del governo, dalla disabitudine della stampa a mettere in evidenza temi come il sindacato, i contratti, la partecipazione, la rappresentanza nei luoghi di lavoro. Da qui la scelta del Nens di promuovere un confronto su questa proposta dei tre sindacati confederali che parta dalle riflessioni di alcune personalità che hanno lasciato un segno nella storia delle relazioni industriali come Giorgio Benvenuto, Emanuele Macaluso, Franco Marini e che veda l'intervento di storici, economisti, dirigenti sindacali, parlamentari.

L'obiettivo non è, e non può essere, quello di rompere il muro del silenzio. Ci vorrebbe ben altro. Ma questo almeno di favorire la consapevolezza del significato di questo passaggio, delle potenzialità di questa proposta, di conoscenza dei contenuti dell'accordo.

Parleranno di questa intesa i dirigenti delle tre confederazioni che l'anno materialmente stesa nero su bianco. Io mi limiterò quindi in questa breve introduzione a porre l'accento su alcuni punti e alcuni significati.

1. La forza dell'unità. L'accordo raggiunto il 14 gennaio tra Cgil Cisl e Uil sulle nuove relazioni industriali è un punto di arrivo dopo una lunga e difficile gestazione, ma credo che possa anche essere, se lo vogliamo, il primo passo per aprire una nuova fase nel rapporto tra lavoratori, imprenditori, comunità. Un passo per capovolgere la

lettura di comodo e sbagliata della realtà, secondo la quale bisogna azzerare i corpi intermedi e ridurre i poteri-diritti del lavoro (e i salari) per conquistare competitività e far crescere l'economia.

Questa visione ha assunto in diverse fasi e in diverse regioni del mondo il volto del turbocapitalismo finanziario come dell'ordoliberalismo tedesco, ma ha prodotto ogni volta e ovunque danni ingenti, disuguaglianze non solo moralmente criticabili ma anche inefficienti dal punto di vista del mercato, tali da minare la stessa stabilità dell'economia globale. E' dunque indispensabile recuperare l'idea, centrale d'altra parte nella nostra Costituzione, che solo insieme si può costruire un futuro più equilibrato e migliore per tutti. Nel confronto, in una dialettica in cui ciascuno cerchi di trovare nel perseguimento dell'interesse generale uno spazio per il proprio interesse. Trattare, negoziare, confrontarsi non è un inutile impaccio, un ferro vecchio della democrazia, ma uno strumento essenziale per progredire di fronte alle sfide del futuro, anche alla sfida che la straordinaria e rapidissima rivoluzione tecnologica in corso provocherà nei modi di produrre e nella stessa organizzazione sociale.

Da questo punto di vista un accordo è il primo passo necessario. Il solo fatto che i rappresentanti delle tre confederazioni abbiano raggiunto un'intesa, dopo anni di schermaglie, ciascuno a difesa delle proprie bandiera, è già di per sé un fatto importante. Sarebbe sbagliato cedere a inutili nostalgie per il passato. [Oggi](#) e sempre di più nel prossimo futuro le condizioni di fondo saranno radicalmente diverse da quelle del secolo scorso. Ma sarebbe anche sbagliato non ricordare che le più importanti conquiste del mondo del lavoro in Italia (e la tenuta più salda di fronte a momenti critici o addirittura drammatici) siano avvenute negli anni che hanno visto forme più o meno salde di unità sindacale, segnatamente nel quarto di secolo che va dal 1968 al 1993, cioè nel periodo di più forte unità, sia pure tra le naturali differenze che distinguono Cgil, Cisl e Uil: riforma delle pensioni, Statuto dei lavoratori e vorrei ricordare, tra le altre cose, anche il sostegno e la battaglia per le riforme fiscali, e così via.

2. La forza della Costituzione. L'unità da sola non basta certamente, ma i contenuti della proposta avanzata da Cgil, Cisl e Uil per le nuove relazioni industriali confermano che questo passaggio può far fare un passo in avanti all'organizzazione e alle regole del mondo del lavoro e preparare il terreno per evitare che le grandi potenzialità della cosiddetta quarta rivoluzione industriale si risolvano in un ulteriore schiacciamento e sfilacciamento delle relazioni industriali.

Intanto, per la prima volta, due articoli fondamentali e funzionali della Costituzione italiana, messi volutamente in soffitta per oltre 60 anni, trovano in questo testo una proposta di applicazione. L'articolo 39 definisce le realtà sindacali, ne impone un'organizzazione basata sulla democrazia interna, ne indica il grado di rappresentatività basato sulla reale consistenza degli aderenti e il potere di realizzare accordi che poi valgano per tutti. L'articolo 46 stabilisce che la Repubblica italiana riconosca "il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende" Cioè indica la via della partecipazione.

Rappresentanza e partecipazione sono due temi che da molti anni dividevano le preferenze, le esigenze, le priorità dei sindacati italiani. Per la prima volta in un lavoro comune si è trovato il modo di realizzarle entrambe ed è evidente che ciò è avvenuto non solo per una "mediazione", ma per la convinzione che questa soluzione sia [oggi](#), nei fatti, matura e avanzata.

Le organizzazioni degli imprenditori, che accusano ritardi culturali e di efficienza non più giustificabili, invece di capire come superare i propri limiti in queste settimane si sono affrettate a negare l'importanza della proposta sindacale. Per ora è una negazione da campagna elettorale. Come detto, il rinnovo delle cariche in Confindustria evidentemente impone di fare una gara per stabilire chi è il più duro. Bisognerà aspettare il passaggio di questa fase per vedere quale sarà la vera risposta. Ma il mondo della produzione, nel suo insieme, ha in questo connubio tra rappresentanza e partecipazione uno strumento di evoluzione che andrebbe valorizzato. Non al ribasso. Non basta dire: l'hanno fatto in Germania, possiamo farlo

anche noi. Ma al rialzo, come una via per affrontare il futuro in un impegno e in uno sforzo comune.

D'altra parte i corpi intermedi di cui molti si vogliono disfare non sono rappresentanti solo dai sindacati dei lavoratori, ma anche dalle organizzazioni delle imprese. E' insieme e con un progresso in avanti che si può evitare il declino.

3. La contrattazione. Anche su questo tema si vede un passo in avanti importante. Per anni la discussione tra contratto nazionale e contratto decentrato, territoriale o aziendale, è stata ondivaga e utilizzata dagli altri, dai governi, dalle imprese, dalle forze politiche, anche per dividere il sindacato, per indurlo ad intese separate e dunque per indebolirne il peso complessivo.

Tutti hanno contribuito a questo risultato. Lasciamo il passato al passato. [Oggi](#) è stata individuata una soluzione che indica un giusto equilibrio tra l'esigenza di fissare regole di base uguali per tutti, sia dal punto di vista economico che normativo, e la necessità di trovare spazi per remunerare e spingere la produttività sfruttando gli spazi di adesione alle situazioni concrete, sui territori, nei distretti, nelle singole aziende. L'equilibrio tra quadro di base uguale per tutti e spinta alla produttività e alla redditività effettiva del lavoro per l'azienda e per il lavoratore pone i presupposti per una stagione contrattuale nuova. [Oggi](#) meno del 70 per cento dei lavoratori dipendenti è coperto da un contratto. Proliferano forme di rapporto ambiguo tra lavoratore e datore di lavoro. Si moltiplicano le possibilità di elusione dei diritti grazie a normative usate per fini diversi da quelli per i quali erano nate. Basti pensare ai vaucher o alle partite Iva mascherate. Non può essere una norma di legge, necessariamente tanto generale da lasciare ogni spazio all'inesauribile fantasia degli evasori e degli elusori di ogni dovere, a superare questo gap. Qui i diretti interessati, i lavoratori, i sindacati, gli imprenditori, insomma gli stakeholder, i portatori degli interessi specifici, possono fare meglio e di più. Lo strumento c'è. Le proposte ci sono. Gli strumenti sono a disposizione.

Quel che manca un po' è una maggiore convinzione. Da troppo tempo sotto il bombardamento di chi accusa il sindacato di essere il vecchio, il passato, l'errore,

l'idea che si sia nel giusto e ce la si può fare è forse ancora troppo debole. Anche per questo, come Nens, abbiamo deciso di dare il nostro contributo di conoscenza e di dibattito. Poi, con il tempo, la pazienza e la determinazione potrà venire il resto.