

**GIORNATE della BIBLIOTECA «Mario Romani»**  
**CENTRO STUDI NAZIONALE CISL**

## **L'evoluzione delle Relazioni Sindacali**

Atti del seminario  
a cura di Mila Scarlatti

Firenze 12 Ottobre 2010



## Indice

### ***Premessa***

Mila Scarlatti, Responsabile Biblioteca Centro Studi Cisl p. 5

### ***Presentazione del seminario***

Mario Scotti, Direttore Centro Studi Cisl p. 7

### ***Relazione introduttiva***

Michele Colasanto, Fondazione Pastore – Università Cattolica p.11

### ***Interventi***

Enzo Pelle, Filca p.17

Anna Trovò, Fim p.21

Augusto Cianfoni, Fai p.23

Gianluca Bianco, Femca p.27

Mario Arca, Flaei p.30

### ***Conclusioni dei lavori della mattina***

Maurizio Petriccioli, Segretario Confederale Cisl p.36

### ***Introduzione alla tavola rotonda***

Giuseppe Acocella, Università Luspio – Cesos p.43

### ***Interventi***

Giovanni Avonto, Fondazione Nocentini p.47

Aldo Carera, Università Cattolica – BiblioLavoro p.52

Andrea Ciampani, Università Lumsa p.58

### ***Conclusioni***

Pietro Merli Brandini, già Dirigente Cisl

p.66

### **Appendice**

*Come cambiano le relazioni sindacali*, Alberto Campaioli

in: “*Conquiste del lavoro*”, 16-17 ottobre 2010 p.71

*ETUI – European Trade Union Institute* p.73

*Map Of European Industrial Relations* p.76



*Premessa*

***Mila Scarlatti***

*Responsabile Biblioteca Centro Studi Cisl*

*L'evoluzione delle relazioni sindacali in Italia* è il titolo del seminario annuale di storiografia sindacale giunto quest'anno all'8° edizione.

L'iniziativa delle giornate di studio annuali, nata nel 2003, è stata organizzata e curata dalla *Biblioteca Mario Romani del Centro Studi di Firenze*, come esito di un processo che vede la Biblioteca sempre più come luogo non solo di conservazione e di consultazione, ma anche di promozione culturale, attivando rapporti e collaborazioni con enti culturali e altre strutture documentarie. Come i precedenti, infatti, anche questo seminario è stato realizzato con il contributo e la partecipazione di Istituzioni interne o vicine alla Cisl: Archivio storico e Biblioteca Confederale, BiblioLavoro, Fondazione Pastore, Fondazione Nocentini, Archivio per la storia del movimento sociale cattolico in Italia "Mario Romani".

Il convegno su *L'evoluzione delle relazioni sindacali in Italia* vuole offrire, dal punto di vista storico, un'occasione di riflessione su un tema di grande attualità, utilizzando contributi di storici e sociologi provenienti da varie università e interventi programmati di responsabili di alcune categorie sugli accordi sindacali, con l'intento di conciliare teoria e ricostruzione storica da una parte, pratica ed esperienza dall'altra.

Il seminario è stato presentato da *Mario Scotti*, direttore del Centro Studi di Firenze, e la relazione introduttiva è stata tenuta da *Michele Colasanto*, docente di sociologia all'Università Cattolica di Milano e presidente della Fondazione Pastore di Roma; a seguire poi la presentazione di casi e di accordi significativi da parte di alcuni responsabili di Categorie nazionali: *Enzo Pelle*, Filca; *Anna Trovò*, Fim; *Augusto Cianfoni*, Fai; *Gianluca Bianco*, Femca; *Mario Arca*, Flaei.

*Maurizio Petriccioli*, Segretario Confederale Cisl, ha concluso i lavori della mattina.

Nel pomeriggio alla Tavola rotonda coordinata da *Giuseppe Acocella*, presidente Cesos e rettore della Libera Università degli studi per l'innovazione e le organizzazioni – Luspio di Roma, hanno partecipato *Giovanni Avonto*, Presidente della Fondazione Vera Nocentini di Torino, *Aldo Carera*, docente di storia economica all'Università Cattolica di Milano, presidente Bibliolavoro e direttore dell'Archivio per la storia del movimento sociale cattolico in Italia, *Andrea Ciampani* docente di Storia delle relazioni sociali internazionali alla Libera Università Maria SS.Assunta di Roma - Lumsa e direttore di "Sindacalismo", rivista di studi sulle rappresentanze del lavoro nella società globale. Le conclusioni sono state affidate a *Pietro Merli Brandini*, già Dirigente Cisl ed esperto di relazioni industriali.

Un breve filmato ha introdotto i lavori della giornata: una sintesi del convegno dell'anno scorso sull'importanza delle fonti orali nella storiografia sindacale con le testimonianze dei protagonisti dell'Ufficio Studi Cisl degli anni '50 e '60: un affresco di quegli anni dalla voce di *Giuseppe Ammassari*, *Franco Archibugi*, *Giuseppe Bianchi*, *Nicola Cacace*, *Pietro Merli Brandini*, *Domenico Valcavi*, una memoria storica della loro esperienza personale vissuta in quel periodo.

I seminari precedenti di cultura e storiografia sindacale:

- 2003: *Per una storia della Cisl: indirizzi storiografici e prospettive di ricerca*
- 2004: *La Cisl negli anni Sessanta e Settanta: materiali per un ripensamento*
- 2005: *Tre volumi sulla storia sindacale*
- 2006: *Il sindacato si mostra e si racconta. Momenti di storia della Cisl e dei suoi militanti: video, testimonianze, immagini, manifesti*
- 2007: *Cultura e consumi culturali nell'esperienza sindacale*
- 2008: *La memoria utile: le fonti orali per la storia del sindacato*
- 2009: *L'Ufficio Studi e il Centro Studi Cisl nella testimonianza dei protagonisti degli anni '50 - '60*

*Presentazione del seminario*

***Mario Scotti***

*Direttore Centro Studi Cisl*

Nel filmato che abbiamo appena visto, che raccoglie degli spezzoni di testimonianze di autorevoli protagonisti degli anni fondativi della Cisl e del suo Ufficio Studi, ci sono tutti gli elementi che ci possono aiutare a sviluppare bene il seminario di oggi sulle relazioni sindacali in Italia.

Abbiamo sentito dalla loro viva voce quanto il tema delle relazioni intercetti non solo contenuti e pratica dell'azione contrattuale, ma anche il rapporto con l'attività formativa, l'attività organizzativa, lo stato dei rapporti tra le organizzazioni sindacali. Nell'introdurre però la giornata, prima dell'autorevole relazione dell'amico Colasanto, a cui devo un personale ringraziamento per la disponibilità data a sobbarcarsi questa incombenza anche se lui mi ha precisato di non essere proprio uno storico di professione, vorrei soprattutto rispondere alla domanda del perché per questa ottava edizione della nostra sessione di Storiografia è stato scelto il tema delle relazioni industriali e della loro evoluzione.

Perché l'argomento è stato deciso in un confronto ragionato del Centro Studi e della biblioteca Mario Romani con la Segreteria Confederale e perché ci è sembrato comunemente importante affrontarlo una volta tanto non in sede "politica", ma in una iniziativa di natura seminariale in grado di collegare quindi riflessione, ricerca e formazione.

Indico almeno due motivazioni di fondo.

Intanto a me pare che da un po' di tempo a questa parte sulla vasta area delle relazioni sindacali/industriali stia spirando un po' di aria fresca con qualche rilevante novità; sono cioè convinto che finalmente si stia uscendo da una zona d'ombra, da un ripetuto conformismo che ha sclerotizzato i rapporti tra le forze sociali almeno negli ultimi 15 anni.

Qui facciamo volutamente una riflessione storiografica per cui non bisogna cadere nella tentazione di attualizzare più di tanto, però come non vedere che grazie all'iniziativa della Cisl, siamo tornati a mettere le mani nel piatto dei livelli contrattuali, degli obiettivi e delle finalità proprie della contrattazione e della concertazione; come non vedere che grazie all'iniziativa della Cisl dopo un "lungo sonno" le parti imprenditoriali e sindacali sono ritornate a incontrarsi, a convenire sul nuovo sistema contrattuale, insomma a darsi reciproca legittimazione.

Ma quest'aria nuova non è individuabile a mio parere solo sotto l'aspetto relazionale, quanto invece sui contenuti e gli obiettivi riconosciuti e convenuti per un allargamento del decentramento contrattuale: salario di produttività, sviluppo della professionalità, controllo del mercato e dell'organizzazione del lavoro, avvio di strumenti di partecipazione.

Questa "aria nuova" se la analizziamo con la lente della nostra storia ci porta a dire che c'è molto delle intuizioni originarie del nostro modello sindacale, che cioè c'è una coerenza naturalmente tenendo nel debito conto le condizioni mutate e le specificità dei tempi nostri, tra Ladispoli e l'accordo quadro del gennaio 2009.

Diceva efficacemente Nicola Cacace nel filmato: "L'azienda aveva allora una squadra di 15 ingegneri che si occupava di inquadramento unico e di relazioni sindacali...". Ma ci ricordiamo tutti come negli anni '60 e '70 negli organigrammi aziendali, soprattutto della media e grande industria che allora ancora esisteva, c'erano uffici sindacali corposi, di funzionari che avevano il gusto di discutere e di contrattare e di misurarsi con la controparte; se penso all'ufficio di relazioni sindacali della più grande azienda italiana di quegli anni e la rapporto alla situazione attuale, mi pare ci sia una bella differenza: si investe oggi molto di più in esperti di marketing, di campagne pubblicitarie, di finanza creativa e banking piuttosto che in conoscitori e innovatori delle relazioni umane nelle unità produttive.

Auspico che tra gli effetti dell'aria nuova sulle relazioni industriali a cui ho appena accennato ci possa essere anche quello del rimettere nella giusta priorità la creazione di professionalità adeguate che, sia nelle aziende come nel sindacato, abbiano a cuore l'evoluzione delle relazioni industriali non solo e non tanto come strumenti di

pacificazione sociale, quanto come elementi utili per contrattati obiettivi di crescita, di sviluppo e di innovazione del nostro apparato produttivo.

C'è poi un secondo motivo che legittima l'argomento di questa giornata.

Gli esperti meglio di me potranno qui testimoniare della disattenzione con cui la storiografia del nostro Paese ha trascurato le vicende delle relazioni industriali. Ne parla con competenza di causa ad esempio Aldo Carera sull'inserito di Conquiste di questa settimana.

Ed è in fondo una riconferma di quanto erroneamente sia ancora oggi considerata la storia del lavoro e dell'azione sindacale una sorta di "storia minore"...

Un altro esempio dall'attualità: per celebrare i 150 della storia d'Italia uno dei maggiori quotidiani nazionali sta facendo uscire una bella serie di CD, di cui il primo dedicato meritoriamente al tema del lavoro, ma se lo si va a vedere, di cosa è stato il movimento sindacale almeno in questi ultimi 60 anni e di come le relazioni industriali hanno connotato i rapporti sociali nel Paese, di tutto questo non c'è traccia. Ovviamente questo nostro seminario è solo una piccola iniziativa che non ha certo l'obbiettivo di colmare questa lacuna storica, ma ha l'ambizione almeno di indicare una necessità: quella di rilanciare davvero una corretta riflessione che collochi le esperienze e i tratti delle relazioni tra le varie parti sociali non, appunto, come parte di una storia minore, ma come parte integrante dell'evoluzione e della crescita del nostro Paese.

Anche perché parlare di relazioni industriali non vuol dire solo parlare del lavoro, delle sue tutele, dei suoi diritti e dei suoi doveri, ma vuol dire anche e soprattutto parlare dell'articolazione della società civile, di come si concepiscono gli assetti dello Stato e i ruoli delle istituzioni, vuol dire parlare della nostra democrazia.

Mi sentirei allora di sostenere in apertura del seminario una tesi che avrei piacere fosse in qualche modo approfondita perché ci tocca da vicino.

Cioè di come oggi, rispetto ai problemi non risolti che il nostro Paese deve affrontare serva rifarsi un po' alle origini del pensiero industriale della Cisl, che abbiamo sentito richiamare anche nel filmato.

Certamente la storia non si ripete mai tale e quale, però come non vedere un certo parallelismo tra la stagione che stiamo vivendo con quella delle nostre origini.

Oggi come allora la sfida è infatti quella di rimettere in moto la crescita, lo sviluppo, la produzione perché, mentre negli anni '50 c'era il problema della ricostruzione, oggi c'è il problema della competitività a livello europeo e globale.

Se non si vince sul terreno della competitività non c'è sviluppo e quindi neanche lavoro, e quando non c'è lavoro anche tutta la giusta questione dei diritti rischia di diventare un'altra cosa.

Allora la tesi che mi sento di sostenere e che potrebbe essere a verifica nel seminario è anche questa: di come sia utile oltre che necessario, naturalmente in forma rinnovata, ritornare ad utilizzare quelli che erano i fondamenti della nostra concezione sindacale, soprattutto quando la Cisl individuava nello strumento della contrattazione non solo un modo per garantire equità redistributiva, ma uno strumento che “costringeva” le imprese, il sistema produttivo, l'intera economia a innovare, a investire, in definitiva a crescere per costruire un futuro per il lavoro dentro uno sviluppo sociale più significativo.

*Relazione introduttiva*

***Michele Colasanto***

*Presidente Fondazione Pastore – Docente Università Cattolica Milano*

Può essere più ovvio impostare una riflessione sulla esperienza sindacale oggi attorno ai termini della continuità e della discontinuità.

I processi sociali, oltretutto, possono essere interpretati secondo questa coppia concettuale oltre le contingenze che possono condizionare, attraverso la stessa dimensione biografica dei protagonisti: la percezione della natura (e misura) dei fenomeni emergenti.

Non possiamo poi negare che le prospettive cui si è richiamati, la globalizzazione in particolare, di cui la crisi, la grande crisi di oggi è in realtà un epifenomeno, sembra porre dubbi non infondati se non sul futuro, sui suoi caratteri, ovvero su una formidabile forma genesi dell'esperienza sindacale. Per restare in Italia e per restare alla Cisl come delimitazione del campo di indagine ci riferiamo all'esperienza di quel sindacato nuovo voluto da Pastore e Romani e che ha resistito ad ogni passione di rientro in alvei che appartenevano (appartengono) alle tradizioni preesistenti al suo apparire. Per quanto questo sindacato nuovo non trovi un riscontro adeguato alla sua rilevanza nel dibattito storiografico, conosciamo bene i suoi tratti salienti:

- un radicamento democratico all'interno di una democrazia di tipo pluralistico, caratterizzata dal ruolo politico, nel suo senso certo, riconosciuto alle formazioni sociali;
- un radicamento economico, che ha significato e significa non negare i regimi di tipo capitalistico, ma introdurre principi di regolazione per renderli socialmente accettabili;
- un radicamento associativo, che afferma l'esperienza sindacale come esperienza di responsabilità;

- un radicamento civile, che consegna il sindacato ad una società civile che è in grado di produrre norme e valori; non contro la politica e lo Stato, ma come contrappeso al potere dei partiti e “produttori” di senso alle istituzioni.

Se vogliamo capire se e quanto l’esperienza sindacale viene messa in discussione, non è oggi rilevante discutere sugli output di questa esperienza, in termini di sindacalizzazione in particolare e in termini di tenuta della contrattazione. Semmai occorrerebbe analizzare le qualità di questi output per individuarne le capacità produttive. Per il futuro lo possiamo immaginare tornando sul tema del radicamento, nelle sue diverse applicazioni.

Questione democratica e questione sindacale sono, nell’esperienza della Cisl, reciprocamente condizionate. Quanto meno, per quanto riguarda la concezione pluralistica della democrazia, è vitale il ruolo dei corpi di intermedi, di quella società di mezzo che fa della partecipazione politica un processo scandito dai momenti elettorali, ma che in tali momenti non si esaurisce. In termini di concezione (e pratica) della democrazia questo significa il riconoscimento dell’agire collettivo come partecipazione ai processi decisionali della politica e non solo come soggetto di riferimento per la definizione dei programmi dei partiti e la mobilitazione di campo elettorale.

Ma occorre riconoscere che questa concezione, che appartiene al dettato della nostra Costituzione, è oggi sotto attacco per almeno tre ordini di motivazioni.

Una democrazia a carattere pluralistico si regge per definizione su rappresentanze legittimate e sufficientemente forti. Al contrario, si registra oggi uno stato di crisi al riguardo che attraversa tutte le organizzazioni e che per il lavoro (e l’impresa) si spiega con la dispersione dei processi produttivi e la propensione verso soluzioni ai problemi di tipo particolaristico:

- gli individui tendono a dar peso alla possibilità di valorizzare la propria posizione personale;
- le imprese, nel campo delle relazioni industriali, si sentono non adeguatamente sostenute nei sistemi di rappresentanza troppo ampi e generali.

Le democrazie pluraliste, ancora, coincidono con l'affermazione di sistemi di rappresentanza (e tutela) degli interessi a carattere razionale, nell'ambito di mediazioni possibili e utili su larga scala.

Oggi le istituzioni che reggono questa democrazia sono schiacciate dal sopravvento di poteri internazionali da un lato, e dall'emergenza di forti dinamiche a carattere territoriale.

Cresce inoltre la richiesta di decisioni prese secondo modalità di democrazia diretta, proprio perché i localismi tendono a rafforzarsi sotto ogni punto di vista, mentre l'utilizzo dei dispositivi informatici favorisce processi di consultazione continua per altro verso, ed è questa una terza ragione di delegittimazione delle rappresentanze tradizionali, si fa strada l'esigenza di una più elevata efficienza di governo cui ad esempio le autonomie funzionali rispondano meglio delle soluzioni di tipo pattizio.

In ogni caso, lo stato di liquefazione dei partiti di massa ne ha vanificato la loro capacità di canalizzare gli aggregati di interessi e valori ed ha privato le già indebolite organizzazioni sociali di interlocutori capaci di mediazioni di governo.

Anche per questa via il radicamento civile del sindacato è entrato in sofferenza. La difficoltà di organizzare e di rappresentare un lavoro che non esprime più strutture di classe ma piuttosto di ceti, ceti popolari in particolare, dove la dipendenza economica resta, seppure frantumata nei rivoli dei mille mestieri della post-modernità, ma dove si affievolisce l'autonomia politica e sociale che rendeva la coesione sociale non un obiettivo ma un dato di fatto su cui costruire una capacità di protagonismo e di "riscatto". Di conseguenza cade anche la funzione che le organizzazioni di interesse, nell'assetto istituzionale (e costituzionale) italiano hanno assolto di fatto, pur senza copertura normativa, e cioè quelle di contropotere rispetto al rischio di un eccesso di potere dei partiti rispetto alla costituzione, prive di un sistema di authority quale quello presente nell'ambiente nord-americano.

Ed è tanto più importante questa funzione, in quanto nella cultura delle relazioni industriali del nostro Paese non c'è quel riconoscimento di una sorta di diritto di proprietà, pur collettiva, sul proprio lavoro, e che ha alimentato, per paradosso, un sindacalismo più pragmatico e meno ideologico. Di qui l'esigenza di una

rappresentanza delle esigenze del lavoro che però non passa attraverso la logica del movimento politico, ma piuttosto nella capacità di esprimere, attraverso lo strumento associativo, le ragioni del lavoro stesso.

È questo un ulteriore punto di problematicità per la conferma della Cisl come sindacato nuovo. Il radicamento associativo si trova di fronte a una minaccia, ed invero anche ad un'opportunità che però si profila molto esigente. La minaccia è rappresentata da una accentuazione di carattere conflittuale nell'ambito del pluralismo sindacale che connota la nostra esperienza, appesantendo la dimensione associativa di un ruolo di contrapposizione che non aiuta una ulteriore maturazione in senso associativo, dando pienezza ai meccanismi di democrazia interna. Si combatte su due fronti, ed inevitabilmente si creano giochi di alleanza o di contrasto anche rispetto agli interlocutori datoriali e politici. Ovviamente questa minaccia appare più grave se e per quanto diventa più difficile organizzare e rappresentare.

Per l'associazionismo c'è un'opportunità. Per sua natura esso è espressione di scelte ed è (o dovrebbe essere) una assunzione di responsabilità. In altre parole, l'associazionismo valorizza la persona e tutto ciò che la esprime e la sostiene. È vero che l'individualismo di stampo nichilista, che si vuole proprio del nostro tempo, tende a contrastare per sua natura lo spirito associativo, ma è vero anche che c'è una crescente presa di coscienza che questa modalità di espressione delle persone non può più reggere di fronte al bisogno di solidarietà e di coesione sociale che la crisi in atto torna a rendere vivo e attuale. Del resto la svolta antropologica oggi presente nelle stesse scelte sociali è precisamente questo: riportare le persone in posizione di responsabilità verso se stessi e verso i contesti sociali in cui vivono. Il lavoro è ontologicamente costitutivo, ricorda l'enciclica *Laborem Exercens*, della persona, persona di cui il lavoro che è fondamento della Costituzione è stato ritenuto sineddoche. C'è, in questa sottolineatura, una prospettiva che immerge le relazioni sindacali in un ambiente più vasto dove i servizi che fanno parte dei sistemi sindacali non sono appendice funzionale al proselitismo, ma un organismo della vita sindacale con al centro la contrattazione e la partecipazione e al contorno i complementi

organizzativi necessari a cogliere le opportunità che possono sostenere le persone nei loro percorsi di vita, di lavoro, formazione accessi ai servizi sociali, crescita culturale. Meno problematico forse, ma comunque impegnativo più oggi che in passato, il passaggio in tema di radicamento economico. Le problematiche oggi assumono priorità assoluta in materia di relazioni industriali, confrontare dinamiche salariali e condizioni di lavoro con la competitività globale e il suo cambiamento primario. Le produttività non sono nuove alle esperienze e alla cultura economica della Cisl, che non a caso ai suoi esordi è stata definita produttivista, e non certo in senso riduttivo.

L' "invenzione" del secondo livello nella contrattazione collettiva così come il risparmio contrattuale, sono di per sé indicativi di questa cultura che oggi è sfidata su di un duplice piano, in sé peraltro interconnesso: la partecipazione e lo scambio con l'occupazione. Le politiche contrattuali così come quelle pubbliche, hanno di fronte a sé, quanto a quest'ultima, l'occupazione, un enorme macigno da smuovere: ricreare le condizioni necessarie non solo per far fronte a una disoccupazione con gravi conseguenze sul piano economico e sociale, ma soprattutto per far crescere il numero di posti di lavoro fino ad un tasso occupazionale – così sostiene l'Europa – del 75% tra i 20 e i 64 anni. Per le politiche pubbliche si tratta di riformare in senso europeo il sistema degli ammortizzatori sociali da policy attive e passive. Per la contrattazione è in gioco un ridisegno nelle tutele, che consentano di conservare lavoro e imprese, ed anzi farli crescere. Se non è escluso che questo ridisegno possa conoscere ambienti e percorsi di tipo concessivo. La partecipazione è per certi versi sostanziale rispetto a questa prospettiva, perché richiama e rafforza le logiche cooperative, ma consente anche una capacità di intervento nella formazione delle decisioni. Le questioni che sfidano oggi il sindacato, la Cisl in particolare, così come sono state delineate mettono in evidenza quello che è il punto centrale che fa da sintesi e prospettiva insieme e le metamorfosi che sta subendo il capitalismo nella attuale versione globale. Questa metamorfosi che vede in realtà il configurarsi di volti diversi (il capitalismo autoritario cinese, il capitalismo territoriale italiano, il capitalismo condiviso tedesco) è alla ricerca, con traiettorie diverse, di nuovi equilibri, che in Europa significano soprattutto un nuovo compromesso con le istanze di libertà e

tutela che hanno dato vita al welfare state. La risposta del welfare society (o big society come hanno scoperto i governi inglesi) risulta promettente per un sindacato predisposto a interpretare il proprio ruolo in termini di sussidiarietà. Deve naturalmente, questo sindacato, mettersi in discussione o forse semplicemente recuperare il senso della propria storia. Mario Romani, all'esordio del percorso che porterà a definire pienamente la fisionomia della Cisl, invitando a ripartire dal lavoro e dai suoi protagonisti, i lavoratori, che andavano posti in posizione di sicurezza occupazionale, di tutela delle proprie famiglie, di responsabilità, e di una responsabilità che si estendeva al bene comune. È un'indicazione che molto ha dato in tempi anche quelli avversi e sconosciuti, che l'indagine parlamentare dei primi anni 50 sulla disoccupazione designava come anni di disimpiego del lavoro. Ma questa stessa indicazione molto può ancora dare per attraversare i territori sconosciuti della post-modernità dove il nuovo lavoro dipendente nella varietà della sua configurazione deve far valere ciò che ha appreso per ridare slancio alla sua capacità di protagonismo. Gli avversari, per questo viaggio, non mancheranno, ma neppure gli alleati. La cultura, in particolare, può come ai tempi di Pastore, fornire le necessarie chiavi interpretative di ciò che cambia; la formazione fornirà la necessaria classe dirigente, a partire però da un rinnovato e intelligente spirito associativo che si coltiva valorizzando le persone e rendendo vigile e trasparente l'organizzazione.

*Intervento di Enzo Pelle*

*Segretario Nazionale FILCA*

Gli anni Novanta sono anni di crisi per l'edilizia italiana. A scatenarla, in parte, è Tangentopoli che porta il blocco pressoché totale degli appalti pubblici. Questo mette in luce le deficienze di un sistema in cui non c'è certezza di costi né di tempi e in cui prolifera la concorrenza sleale e l'irregolarità. Le imprese che operano nel settore, pur di aggiudicarsi il lavoro, sono disposte a ridurre in modo anomalo i costi di costruzione e quelli complementari, tagliando anche il costo del lavoro e le attrezzature necessarie per la sicurezza. Con il crescere della crisi cresce anche il sommerso ed aumenta la percentuale dei lavoratori irregolari, oltre ad essere cancellati tra i 150 ed i 200 mila posti di lavoro.

Si comprende la necessità di adeguare le relazioni industriali, i meccanismi di aggiudicazione degli appalti, l'organizzazione del lavoro. La Filca lancia allora il *Documento unico di regolarità contributiva* (Durc), che si dimostra in breve tempo uno strumento in grado di contribuire in maniera significativa alla riduzione del problema degli infortuni e del sommerso nel nostro Paese. Un'idea fondata sul presupposto della collaborazione tra Inps (per i contributi previdenziali), Inail (per la parte legata all'infortunistica) e Casse edili (per la parte contrattuale) e sull'incrocio delle verifiche di questi enti che permette di accertare la regolarità dell'impresa prima dell'inizio dei lavori.

È la bilateralità lo strumento contrattuale e di settore su cui punta la Filca per la lotta al lavoro sommerso ed irregolare. Uno strumento che gli edili della Cisl hanno sempre considerato necessario e moderno, in un settore particolare dove la precarietà è la norma, per le relazioni del lavoro ed industriali. Il sistema degli Enti bilaterali caratterizza il settore edile, con la sua rete di Casse edili, Scuole edili, Comitati paritetici territoriali per la prevenzione degli infortuni, supplisce al problema della continua mobilità dei lavoratori ed assicura la certezza di applicazione e gestione delle norme contrattuali. E lo fa anche consentendo alle parti sociali di collaborare

sull'operatività dei problemi, continuando a dimostrarsi uno strumento importante per lo sviluppo delle relazioni industriali.

La Filca comincia a diffondere l'idea del Durc nel 1997 partendo da Chieti e da Pescara, dove si raggiunge un accordo per ammettere all'assegnazione degli appalti solo quelle aziende che abbiano presentato un certificato unico di regolarità, attestata da tutti e tre gli enti interessati.

È però con il terremoto in Umbria del settembre del 1997 che trova un più vasto e concreto campo di applicazione ed insieme al Durc nasce un vero e proprio modello umbro di ricostruzione. Non si vogliono ripetere le esperienze negative del passato in cui i soldi della ricostruzione hanno ricostruito poco ed alimentato molto i circuiti dell'illegalità, ma ricostruire bene e velocemente, rispettando le identità locali e con mezzi di qualità.

La Filca è convinta della necessità di uno strumento che obblighi le imprese non regolari a diventarlo ed è consapevole che uno strumento di questo tipo abbia bisogno della coesione di più soggetti e di una norma *ad hoc*.

Nell'agosto 1998 la legge regionale n. 30 decreta la nascita ufficiale del Durc come strumento obbligatorio per le imprese che vogliono lavorare alla ricostruzione post-terremoto in Umbria. La legge diventa operativa con il Protocollo di intesa del 20 aprile 1999, siglato tra Regione Umbria, Inps, Inail e Casse edili di Perugia e di Terni.

Venti mesi dopo il sisma (31 maggio 1999) il Durc diventa una realtà, delineando un meccanismo che vede un forte protagonismo della Casse edili presso le quali viene istituito uno sportello unico per il rilascio del documento, che incrocia i dati di Inail, Inps e Cassa edile. Due i presupposti fondamentali: quello di semplificare gli aspetti burocratici della certificazione delle imprese per la partecipazione agli appalti ed il passaggio da una verifica formale ad una verifica sostanziale.

I risultati sono arrivati in pochi anni, nelle aree dove è stato applicato il Durc sono diminuite le posizioni irregolari delle aziende, molti dei terremotati sono tornati a vivere nelle nuove case, costruite rispettando le norme di sicurezza, l'impatto

ambientale, l'armonia con i centri urbani. E soprattutto nemmeno un operaio ha perso la vita nei cantieri durante la ricostruzione.

Dopo la sperimentazione umbra, il Durc ha trovato applicazione in diverse province italiane, fino ad essere assunto come norma nazionale con la riforma Biagi. Grazie a questo prezioso strumento, fortemente voluto dalla Filca, è stato possibile regolarizzare centinaia di migliaia di lavoratori e fare una selezione virtuosa delle imprese, contribuendo in maniera significativa a ridurre gli infortuni ed il sommerso.

*Intervento di Anna Trovò*  
*Segretaria Nazionale FIM*

Per valutare l'evoluzione delle relazioni sindacali è necessario riflettere sulla situazione industriale del settore.

Nel settore metalmeccanico dagli anni 80 cresce il "peso" della piccola e media impresa ; oltre il 90% delle unità produttive hanno meno di 50 addetti, il 50% delle unità produttive ne hanno meno di 5.

La diminuzione degli occupati nella grande industria è un fenomeno costante sia in relazione ai processi di meccanizzazione ed automazione sia per la diminuzione del peso delle attività manifatturiere sulle attività complessive del settore.

Questa evoluzione rende necessario sapere reinterpretare il ruolo contrattuale e la dimensione collettiva della rappresentanza: non basta sapersi confrontare con le grandi imprese, occorre saperlo fare anche con le piccole; non basta contrattare in modo tradizionale, bisogna anche confrontarsi col tema dell'attrazione delle imprese, degli investimenti, della crescita; e occorre affrontare il tema della distribuzione della ricchezza con strumenti nuovi che si aggiungono a quelli sperimentati.

Nell'ultimo anno la mia categoria, la FIM, ha fatto scelte importanti, anche dolorose considerate le divisioni sindacali nel settore, ma contemporaneamente forti e liberatorie:

- ha dato una forte spinta a un sistema di relazioni nel quale si rafforzi il secondo livello di contrattazione
- ha fatto scelte chiare all'insegna della valorizzazione della bilateralità

Rafforzare il livello decentrato di contrattazione e coordinarlo col livello nazionale significa investire in relazioni costruttive tra le parti, è rafforzare le imprese rendendole più efficienti, competitive, produttive, significa migliorare le condizioni di lavoro e di reddito delle persone.

Il sistema definito a partire dagli anni 90 ha manifestato le proprie debolezze e occorre migliorarlo; nell'esperienza fatta manca una visione realmente partecipativa delle relazioni e si contratta in una minoranza di aziende a beneficio della metà dei lavoratori del mondo metalmeccanico.

A questo scopo serve il sistema regolato costruito a partire dall'accordo di riforma degli assetti contrattuali del 2009, interpretato dai metalmeccanici nel rinnovo del CCNL 15 ottobre 2009.

In tale accordo di rinnovo :

- ci siamo impegnati a regolamentare il secondo livello di contrattazione – contenuti, tempi, procedure, materie:
- abbiamo individuato nelle “linee guida per la contrattazione di secondo livello” uno strumento per ampliarne la diffusione estendendo anche alle piccole aziende i sistemi incentivanti, semplificandoli e rendendoli fruibili attraverso accordi tipo con indicatori differenziati in base alle tipologie d'impresa e procedure adottabili a livello territoriale;
- abbiamo individuato nel sistema di conciliazione ed arbitrato uno strumento utile per affrontare le controversie sulla contrattazione di secondo livello.

Inoltre con l'accordo sottoscritto il 29 settembre tra FIM UILM e Federmeccanica in materia di modificabilità di istituti economici e normativi del CCNL da parte dei soggetti che operano la contrattazione aziendale abbiamo compiuto un ulteriore passo nella medesima logica e direzione.

L'accordo infatti affida alle parti a livello di azienda la responsabilità ed il diritto di valutare l'opportunità ed il senso della modifica derogatoria, di indicarne gli obiettivi, la tempistica, e definirne le misure a carico di ognuna delle parti qualora inadempienti. Affidando alle parti nazionali la verifica preventiva per la validazione degli accordi inoltre l'accordo garantisce una regia e una garanzia dal rischio di abusi di qualsiasi genere oltre che una precisa mappatura delle scelte fatte nel territorio e delle loro finalità.

L'impresa è una risorsa, il lavoro un bene fondamentale su cui si poggia ogni altro diritto, di questo la nostra azione e le nostre scelte prioritarie devono sapere tenere conto; l'obiettivo è contrattare sulle scelte sulla gestione e sulla distribuzione della ricchezza.

La bilateralità rappresenta un altro strumento importante per affermare tutele diffuse e realizzare esperienze di partecipazione.

Con pudore la categoria aveva già negli anni 90 introdotto attraverso il CCNL istituti "partecipativi" come osservatori e commissioni paritetiche che però, con la sola eccezione dell'esperienza eccellente fatta con la istituzione e gestione del Fondo di previdenza complementare di categoria COMETA, non sono stati fruiti.

Sono stati sottovalutati privilegiando uno schema contrattuale che collega rivendicazione contrattazione e distribuzione del risultato che esclude l'alto valore che invece va assegnato alla capacità di gestire e governare i risultati negoziali che si ottengono.

Non basta fare buone "leggi", occorre anche sapere amministrare.

Ora siamo ad un bivio importante con la costituzione effettiva dell'Organismo Bilaterale della categoria; si tratta di un organismo alla cui gestione le parti concorrono pariteticamente, che avrà la funzione di supportarle nella ricerca su materie di interesse comune, di gestire la banca dati del settore e gli osservatori, di promuovere e gestire l'attività formativa, di attuare la realizzazione di forme di welfare integrativo decise con la contrattazione a favore dei lavoratori metalmeccanici.

## *Intervento di Augusto Cianfoni*

*Segretario Nazionale FAI*

Dopo un secolo di fordismo e di economie nane, spesso organizzate sullo sfruttamento e sulla legge del più forte, la globalizzazione ci spinge ad un nuovo umanesimo fondato sulla solidarietà.

La dignità del lavoro è più facile declinarla che onorarla e spesso lo si fa banalmente e con frequenti contraddizioni. Quante volte in certi ambienti, che pure dicono di ispirarsi alla Dottrina sociale della Chiesa, abbiamo assistito alla celebrazione del lavoro da persone che, allevate nel relativismo etico del tempo, lo umiliano ogni giorno con l'infedeltà alla parola data e con ogni tipo di deroga unilaterale ai patti pur sottoscritti grazie agli squilibri presenti nel Mdl tra domanda e offerta per massimizzare un egoistico, indebito profitto. Quante volte abbiamo dovuto assistere alla mancanza di etica in alcune organizzazioni rappresentative di interessi che non amano turbare i loro associati censurandone le violenze esercitate sulla dignità della persona.

Ne abbiamo sentite alcune minacciare di espulsione le imprese che pagano il “pizzo” alle mafie, mai nessuna che sancisse analoga pena a chi non rispetti i contratti di lavoro o eluda la contribuzione previdenziale o calpesti le più elementari norme sulla sicurezza.

Quante volte, di fronte alle difficoltà che ci si pongono davanti, coloro che cercano con pazienza di trovare una via d'uscita per non distruggere tutto, sono accusati di essere imbelli e vili oppure, come si suol dire, venduti. È accaduto tante volte lungo questi primi sessant'anni della storia della Cisl! Accadde nel 1948 e nei 1950, ma pure nel 1953 quando il Consiglio generale di Ladispoli fece la scelta della contrattazione articolata e venimmo additati come servi del padrone. Nel 1993 volemmo con forza l'accordo del 23 luglio per sconfiggere l'inflazione e per dare più respiro al salario di produttività. Dovemmo vincere le resistenze di chi, dopo 16 anni, pur di non fare il nuovo accordo del 22 gennaio dello scorso anno, ha scoperto tutte quelle

virtù che sedici anni prima non erano state sufficienti a evitare che, poche ore dopo aver firmato quell'accordo, chiedesse la testa del proprio Segretario generale Bruno Trentin. Se ci fermiamo un momento a pensare, non sarà difficile scoprire i motivi veri di quella difesa. Come spesso accade ad una certa sinistra che vorrebbe essere riformatrice, ma si riduce ad essere soltanto riformista, le difese che le riescono di più sono quelle postume, meglio se condite dal pianto sconsolato sul cadavere dei coltivati fallimenti. Mi spiego. La parte migliore dell'accordo del 23 luglio 1993 é, per la Cgil, proprio quella che fallì, vale a dire lo sviluppo della contrattazione articolata (oggi si chiama più banalmente di “secondo livello”). In ciò suprema pena del contrappasso, andando a braccetto con la più retriva imprenditoria per la quale la contrattazione più è lontana dal luogo della produzione, più è buona. Ma in questi mesi è andata in onda una storia che è stata e viene vissuta come una tragedia da chi per decenni ha coltivato le utopie del Contratto nazionale taumaturgico nel suo classismo a prescindere. L'accordo di Pomigliano e quelli che un sindacalismo intelligente e libero firmerà dovunque sia utile, è tragedia per chi aveva coltivato alacramente i “giardini di Tantalò”; ma dovrebbe essere il luogo di espiazione per quegli imprenditori che oggi plaudono al suo metodo quando ieri hanno curato i loro interessi sulla aleatorietà degli accordi e sulla disinvolta nonchalance con cui ne danno eluso gli obblighi. Ecco perché era importante fare l'accordo del 22 gennaio dell'anno scorso! Serviva un salto culturale grazie al quale Imprese e Sindacato si dessero nuovi e più solidi affidamenti nel declinare produttività e partecipazione, considerando le furbizie il veleno della società e il fiato corto della competitività, specie in una economia senza più le polizze delle periodiche svalutazioni competitive e degli aiuti di Stato. Quegli affidamenti del gennaio 2009, peraltro, stanno producendo effetti di una concretezza mai vista in passato. L'Avviso Comune del 9 dicembre dello scorso anno sulla partecipazione e il Tavolo di lunedì 4 ottobre sul Patto tra tutte le forze imprenditoriali e sindacali a sostegno di uno sviluppo straordinario del Paese; una coralità che la Fai auspicò al Congresso di Salerno con un New Deal che vedesse partecipi tutte le componenti migliori del Paese. Mi viene un sospetto: non sarà anche per tutte queste intessiture che l'accordo di Pomigliano

ha provocato tanto scandalo fino ad evocare il tradimento della Costituzione? Non sarà analogamente, per questo attivismo nelle Relazioni sindacali che la Presidente di Confindustria Marcegaglia abbia dovuto nei giorni scorsi, parare dei colpi bassi? Mi pare banale, strumentalmente infantile e, ci si permetta, comoda civetteria, far risalire certi plampblats a qualche critica, peraltro velatissima, della Presidente verso il Governo. Sono i soliti ombrelli che la Sinistra voluttuosamente ama appendere alle nuvole! Noi crediamo, invece, che nel mondo imprenditoriale si stia risvegliando la congregazione dei questuanti, dei piagnoni, di tutti coloro ai quali piace Pomigliano soltanto dalla parte del loro tornaconto, ma non quella del dare. È contro questa imprenditoria stracciona che abbiamo fatto gli accordi che hanno segnato le epoche sindacali degli ultimi sessant'anni, ma essa non è mai stata sconfitta del tutto e una volta per tutte.

Nella giornata di Sabato 9 ottobre il lavoro si è riappropriato della propria dignità. Aver portato a Roma decine di migliaia di donne e uomini senza il sostegno emotivo di uno sciopero generale “contro” è stata la grande prova di maturità per un Sindacato che vuole condividere con gli altri (imprese e governi) i sacrifici, ma anche i progetti di sviluppo e di giustizia sociale per il futuro. La vertenza per un Fisco più equo, prima di tutto è fattore di sviluppo. Solo un fisco meno pesante, meno stupido nella pretesa di omologare tante diversità può sostenere la ripartenza del Paese. Più volte abbiamo detto che:

- se questa è una vertenza, deve assumere i ritmi e i metodi di una vertenza;
- in un Paese con tante diversità soggettive e oggettive un fisco che pretenda di spalmarci su quelle diversità con l'uniformità di un intonaco, cristallizzerebbe le stesse ingiustizie che noi vogliamo rimuovere;
- fiscalità di vantaggio e clausole sociali per sostenere le oggettive debolezze sono la via per evitare nuove frustrazioni dei pensionati poveri e delle più misere buste paga, per salvaguardare la grande risorsa della montagna e attirare gli investimenti al Sud.

Infine, nessuno pretende che dall'oggi al domani si faccia quanto il paese non ha saputo fare negli ultimi 35 anni. Ciò che non potrà mancare è un progetto

organico che segni con chiarezza la tendenza. Troppe delusioni accumulate ci porranno di fronte anche la diffidenza dei lavoratori. Per questo la vertenza dovrà segnare urgenti e significativi risultati nel breve periodo perché il modo più efficace per difendere la dignità del lavoro è evitare il rischio, tutt'altro che remoto, della definitiva rottura di una coesione sociale già tanto compromessa.

*Intervento di Gianluca Bianco*

*Segreteria Nazionale FEMCA*

La FEMCA rappresenta diversi comparti merceologici, nei quali ha maturato modelli di relazioni sindacali appunto diversi perché frutto di culture diverse, determinate da vari fattori caratteristici legati alle tipologie di prodotto, di processo e organizzative a livello aziendale.

Il settore chimico farmaceutico, anche esso molto diversificato al proprio interno per tipologie produttive, ha maturato nella sua storia una peculiare cultura di relazioni sindacali partecipative non solo a livello nazionale ma anche, in modo diffuso, a livello aziendale, anche se non omogeneo e senza segni di incoerenze.

Questo perché vi sono nel settore alcuni tratti comuni che hanno connotato il rapporto tra lavoratore e azienda: i prodotti chimici sono mediamente di buon valore aggiunto, i processi sono molto spesso complessi, l'innovazione quindi è diffusa e continua e si rende necessaria per rispondere a mercati e clienti sempre più sofisticati per i quali le componenti qualitative e di valore, anche in sicurezza e ambiente, sono importanti; ciò ha sviluppato nel tempo sistemi organizzativi che hanno come presupposto il coinvolgimento consapevole e responsabile della persona nel lavoro.

Per cogliere il percorso storico delle relazioni sindacali nel settore, basta prendere a riferimento i contratti nazionali siglati negli ultimi 20 anni: se il CCNL del 1990 riportava nel Capitolo I la condivisione delle parti per "... un maggiore sviluppo di corrette relazioni industriali ...", nel CCNL del 1998 passiamo ad una "... consapevolezza dell'importanza delle relazioni industriali al fine di individuare scelte capaci di contribuire alla soluzione dei problemi economici e sociali nonché di orientare e rendere coerenti nei comportamenti l'azione dei propri rappresentati ..."; per giungere al CCNL del 18 dic. 2009 in cui " Le parti si riconoscono nel consolidato modello partecipativo di relazioni industriali ".

Una storia di relazioni che ha ispirato scelte contrattuali innovative in particolare nell'ambito del cosiddetto welfare contrattuale, con la costituzione del fondo

integrativo pensionistico Fonchim 1997 e del fondo di assistenza sanitaria nazionale Faschim nel 2006.

L'Accordo Interconfederale di riforma degli assetti contrattuali, ha rappresentato un sostanziale punto di riferimento e conferma la bontà del modello di relazioni del settore chimico. Il solco culturale partecipativo della CISL ha consentito di introdurre nel recente CCNL una possibile evoluzione di relazioni improntate alla Responsabilità Sociale di Impresa, RSI, che le parti promuovono con un apposito capitolo e linee guida che orientano nella scelta le parti a livello aziendale.

Il quadro di relazioni partecipative nonché alcune esperienze maturate in accordi aziendali hanno consentito di inserire questa opportunità e introdotto importanti elementi di novità, che si evidenziano in tre casi.

Il primo riguarda l'“Accordo sulle Relazioni Industriali e livello Internazionale e sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa” siglato il 2 marzo 2009 con ENI, nel quale si riconoscono i diritti umani inalienabili dell'uomo oltre che del lavoro attraverso i principi delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labor Organisation) e nelle Linee Guida OCSE per le imprese internazionali quali strumenti per la Responsabilità Sociale per la adozione di comportamenti eticamente e moralmente corretti.

Il secondo Accordo riguarda il gruppo farmaceutico Zambon nel quale si è convenuto di costituire un Osservatorio sulla Produttività costituito da componenti designati dalle OOSS e dalla Direzione Aziendale, con l'obiettivo di individuare indicatori di misurazione della produttività utili per il Premio di Partecipazione. In realtà implicitamente si è ottenuto il risultato di mettere a confronto RSU e azienda su un terreno prevalentemente neutro di analisi condivisa su i nodi della produttività ai fini di una migliore competitività dell'impresa. Tale Osservatorio è stato sostenuto da un progetto formativo della durata di sei settimane e finanziato da Fondimpresa. Il CCNL ha introdotto quindi l'Osservatorio Aziendale quale luogo non negoziale di confronto nel quale affrontare temi condivisi e propedeutici alle fasi di negoziato.

Il terzo Accordo ha prodotto la definizione di uno strumento denominato Welfarma, che le OOSS di categoria e Farindustria, con il coinvolgimento del Ministero del

Lavoro attraverso Italia Lavoro e le Agenzie per il Lavoro, si sono date per la gestione delle ricadute occupazionali a seguito di una forte fase di riorganizzazione che il settore sta attraversando per la ricollocazione e riqualificazione dei lavoratori. I risultati prodotti sono incoraggianti con oltre il 40 % degli aderenti in forma volontaria che hanno trovato una ricollocazione, ed hanno indotto nel recente CCNL l'adozione di uno strumento analogo denominato Welfarchim per la estensione a tutti i lavoratori del settore chimico.

Queste esperienze ed il rinnovo del CCNL di settore, la riforma del modello contrattuale ed il sostegno che esso ha avuto con gli interventi fiscali e previdenziali, aprono ora la fase cruciale della contrattazione a livello aziendale, nella quale come FEMCA oltre a puntare ad estenderla ad un numero sempre maggiore di lavoratori, possiamo e dobbiamo puntare a qualificarla rispetto ai temi ed alle modalità, ma soprattutto rispetto al miglioramento del quadro di relazioni in funzione di una visione etica del modo di fare impresa che assuma le questioni sociali nel suo agire quotidiano.

Cronaca di un rinnovo contrattuale: la recente esperienza del settore elettrico.

Dopo nove mesi dalla scadenza naturale (30 giugno 2009) e dopo una lunga serie di incontri negoziali, è stato possibile conseguire il rinnovo contrattuale del settore elettrico, che è stato sottoscritto il 5 marzo 2010 grazie ad una trattativa che, già prima ancora di iniziare, si presentava irta di ostacoli e complicazioni.

1. Molteplici, infatti, erano i motivi di tensione già alla vigilia della naturale scadenza del contratto elettrico, primi fra tutti gli impegni disattesi rispetto al precedente rinnovo (luglio 1996), la mancata sottoscrizione di un nuovo accordo sullo sciopero, il sistema di classificazione del personale non riformato, la non attuazione dell'armonizzazione del trattamento turnisti. E ancora: i permessi e le libertà sindacali senza una normativa di settore, gli Istituti sociali relegati al livello aziendale, l'inadeguatezza dei meccanismi di tutela del salario dall'inflazione. A tutto ciò, si andava ad aggiungere la frattura tra le Confederazioni sindacali dovuta alla sottoscrizione di Cisl e Uil dell'accordo sulla riforma contrattuale. Una spaccatura, questa, che ha contribuito a complicare uno scenario già problematico, che si è ripercosso sulla fase di predisposizione delle richieste sindacali per il rinnovo. Occorre, comunque, ricordare che sia la disdetta del contratto, che quella degli accordi sindacali sull'esercizio del diritto di sciopero sono stati atti unitari.

Nella primavera del 2009, dopo una serie di incontri tra le Segreterie nazionali di Filcem-Flaei-Uilcem, si è dovuto prendere atto dell'impossibilità a predisporre una piattaforma unitaria per l'indisponibilità della Filcem-Cgil; peraltro, anche la Uilcem non era disponibile a predisporre una piattaforma a due firme che replicasse la comune visione contrattuale di Cisl e Uil, come proposto dalla Flaei per rafforzare l'intesa tra le due Confederazioni. Il 30 giugno 2009, così, sono state pertanto recapitate alle parti datoriali tre distinte piattaforme sindacali, da cui si evincevano molti punti in comune, ma altrettanti elementi distintivi.

Il 29 luglio 2009 si è tenuto il primo incontro con la Delegazione datoriale, presenti le tre Federazioni, per l'illustrazione delle singole piattaforme; si trattava di un appuntamento non scontato in quanto la Filcem-Cgil, non riconoscendo l'accordo interconfederale del 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, avrebbe potuto non riconoscere le "regole del gioco" e chiedere di trattare separatamente. In quella occasione, comunque, ogni Federazione ha illustrato ufficialmente la propria piattaforma. Poco dopo questo primo incontro, su richiesta delle imprese, i negoziati sono stati sospesi per la imminente pausa estiva e per la dichiarata necessità di sviluppare un approfondimento su tre diversi impianti rivendicativi. Le trattative, quindi, si sono potute riprendere solo il 22 settembre. In quella data, le imprese hanno espresso la loro posizione sull'insieme delle richieste sindacali, facendo emergere sia una grande differenza rispetto a quanto prospettato dai sindacati, sia una evidente volontà dilatoria.

Acquisita la distanza tra le parti su tutti i temi più importanti (base di calcolo su cui applicare l'IPCA, riforma della classificazione, estensione del welfare integrativo, evoluzione delle relazioni industriali e della contrattazione aziendale, orario di lavoro, sicurezza e ambiente, nuova regolamentazione del diritto di sciopero), per evitare già nella fase iniziale del negoziato un inasprimento dei rapporti, sono stati programmati a calendario incontri di approfondimento sui singoli temi, nel tentativo di individuare possibili spazi di convergenza. Il tentativo sviluppatosi nel mese di ottobre, purtroppo, non è riuscito.

Il ritardo di cinque mesi dalla scadenza contrattuale, la crisi economica in atto, l'assenza di passi in avanti nel negoziato hanno così indotto, nell'autunno del 2009, le tre Organizzazioni sindacali a tentare di sviluppare, per così dire, un "minimo comune multiplo" delle tre piattaforme, così da "stringere" le parti datoriali su una posizione quanto più possibile unitaria, ma salvaguardando le rispettive impostazioni politiche. Da parte sindacale si è riusciti, dunque, a dare una svolta decisa alla trattativa, grazie ad una sintesi dei punti comuni delle tre piattaforme. Più in particolare, la nuova "Piattaforma Unitaria" si è articolata su tredici rivendicazioni:

1. istituzione di forme di partecipazione dei lavoratori nelle Aziende di maggiori dimensioni;
2. ricomposizione di tutta la "filiera elettrica" per consolidare l'ambito di applicazione del contratto, includendo tutte le fonti rinnovabili, la cogenerazione, i termovalorizzatori o gli appalti per attività esclusivamente "elettriche";
3. istituzione di Istituti o Enti bilaterali sulla formazione e su sicurezza-ambiente;
4. riduzione della durata contrattuale a tre anni, sia per la normativa che la parte economica e potenziamento/estensione della contrattazione aziendale;
5. istituzione di una normativa di settore per permessi e agibilità sindacali;
6. definizione di Linee guida per la ridefinizione del nuovo sistema classificatorio;
7. definizione di modalità applicative in materia di orario e tempi di lavoro;
8. applicazione della normativa ex Federelettrica ai turnisti già normati con il trattamento ex Assoelettrica;
9. conferma della turnazione della reperibilità 1 settimana ogni 4;
10. consolidamento del diritto all'Assistenza sanitaria integrativa;
11. allineamento della contribuzione per la previdenza a carico delle aziende;
12. definizione di una base di calcolo compatibile con le retribuzioni medie lorde del settore;
13. aumento economico al parametro medio sulla base dell'IPCA distribuito sul minimo conglobato con la ex contingenza.

Negli ultimi giorni del novembre 2009, dopo alcuni incontri in forma ristretta, una parziale apertura delle aziende ha fatto sperare in una positiva chiusura del negoziato entro la fine dell'anno. Ma, inaspettatamente, a ridosso della pausa natalizia, le posizioni negoziali si sono allontanate nuovamente per un irrigidimento delle imprese che hanno chiesto pesanti contropartite in termini di flessibilità (straordinario, reperibilità, ecc.) e norme più stringenti sullo sciopero.

La ripresa dei negoziati dopo la pausa natalizia vedeva, dunque, le parti sociali ferme sulle proprie posizioni, con le Federazioni sindacali impegnate a mantenere un fronte unitario per evitare rotture che avrebbero reso un vantaggio al fronte datoriale. Il 31

gennaio 2010, dopo 7 mesi di trattative, sulla base dell'Accordo interconfederale sottoscritto da Cisl e Uil, si sarebbe potuta ritenere conclusa la cosiddetta moratoria sulle iniziative di lotta. In teoria, quindi, dal mese di febbraio, la Flaei-Cisl e la Uilcem avrebbero dovuto far intervenire la Commissione interconfederale mentre la Filcem, non sentendosi vincolata all'Accordo interconfederale, avrebbe potuto sentirsi libera da ogni vincolo. Dalla Uilcem, che celebrava il proprio Congresso nazionale, tuttavia, arrivavano alcune incertezze, manifestando anche l'intenzione di rimettere la vertenza contrattuale nelle mani della propria Confederazione.

I negoziati, ciononostante, ben presto sono ripresi sia perché l'appello della Uilcem non era stato raccolto dalla sua Confederazione, sia perché al tavolo contrattuale, Flaei e Filcem avevano "tenuto" sulla piattaforma unitaria articolata sui 13 punti. L'accordo, infine, come già ricordato, si raggiungeva il 5 marzo 2010, dopo nove mesi di lunghe e travagliate trattative, su cui, peraltro, incombeva la crisi economica che si manifestava nel settore con un calo della domanda elettrica mai registrato dal dopoguerra ad oggi.

2. All'intensità dei lavori negoziali per condurre il contratto in porto attraverso un confronto non privo d'insidie corrispondeva un'impegnata opera di approfondimento e di elaborazione del testo sul quale condurre le parti a concordare un accordo che potesse tutelare nel modo migliore i lavoratori nella presente critica congiuntura economica. Dei 57 articoli contrattuali; 18 sono stati modificati, alcuni in maniera molto consistente; un passo in avanti, inoltre, è stato compiuto riguardo al problema dello sciopero, per il quale da quasi dieci anni si tenta di dare una soluzione.

Per quanto concerne l'ambito di applicazione del contratto, sopprimendo all'art. 1 l'aggettivo "elettriche", riferito alle imprese e con l'accoglimento delle richieste sindacali sono venuti meno - almeno in teoria - i principali ostacoli che avevano fino ad allora impedito l'attribuzione del contratto elettrico in molte aziende operanti al margine del settore.

Passi avanti, almeno sulle affermazioni di principio, sono stati fatti anche per ciò che riguarda il tema della partecipazione e quello della bilateralità. Anzi, per quanto riguarda quest'ultima, si ha una sua concreta declinazione in materia di

Sicurezza/Ambiente (art. 10) e Formazione (art. 11), poiché viene prevista l'istituzione di due Organismi Bilaterali nazionali.

Alla luce della riforma della contrattazione, sottoscritta il 22 gennaio 2009, sono stati soppressi tutti i riferimenti al Protocollo del luglio 1993; il contratto diventa triennale, sia per la parte normativa che per quella economica e, definita la base di calcolo (su cui le Organizzazioni sindacali continuano a mantenere riserve), i meccanismi di rinnovo dei minimi tabellari sono definitivamente ricondotti ai meccanismi previsti dalla riforma contrattuale del 22 gennaio 2010. Non secondario, peraltro, è il forte impulso dato al decentramento ed alla contrattazione aziendale, grazie al conferimento a quel livello di materie fondamentali per l'organizzazione del lavoro, il salario di risultato, flessibilità, sicurezza, formazione, ecc.

È stata istituita la Commissione di Conciliazione (art. 55) per le eventuali controversie in materia di assetti contrattuali e di natura interpretativa e applicativa e sono state definite le Linee guida sia per riformare la classificazione del personale (per ammodernare un sistema datato e penalizzante per i lavoratori) sia per concordare, in tempi brevi, un nuovo Accordo di regolamentazione sullo sciopero, fondato sul presupposto che relazioni sindacali partecipate e Istituti bilaterali possano contribuire concretamente alla prevenzione del conflitto.

Novità sono state registrate anche sull'apprendistato e, soprattutto, per l'articolo relativo ai turnisti, che vede migliorata la normativa grazie all'accoglimento delle richieste sindacali. Sulla reperibilità, sono stati sventati i tentativi di introdurre ulteriori flessibilità che avrebbero compromesso il già precario equilibrio occupazionale sulle Reti.

Tornando ad esaminare la parte economica e la struttura retributiva, l'accordo risulta più che onorevole: totale rispetto delle nuove norme previste dalla riforma della contrattazione con un incremento salariale a regime di 157 euro al parametro medio (248,5); indennizzo del ritardo di rinnovo (sei mesi del 2009 e due del 2010) con una "copertura economica" di 360 euro al parametro medio; spostamento al 31 dicembre 2012 della scadenza del contratto.

Al di là dei risultati, comunque, questo rinnovo contrattuale si è caratterizzato per alcune importanti atipicità:

1. la trattativa si è sviluppata nella cosiddetta "fase transitoria" prevista dalle nuove regole sulla contrattazione, fatto che ha comportato uno sforzo interpretativo ed una maggiore elasticità (vedi lo spostamento della scadenza e la responsabilità dimostrata dalla Filcem-Cgil che, nella sostanza, si è mossa entro il quadro della riforma della contrattazione);
2. la presentazione di tre distinte piattaforme, ma lo sviluppo di una trattativa unitaria;
3. un negoziato in presenza di una crisi senza precedenti che, comunque, ha visto le imprese elettriche "tenere" e non subire danni eccessivi come invece accaduto in tanti altri settori produttivi.

Resta, tuttavia, da registrare l'atipicità "strutturale" del negoziato: le relazioni industriali che, sulla carta e sul contratto, si dichiarano di "alto profilo", nella pratica si caratterizzano con una parte datoriale eterogenea, non sempre concorde al suo interno, che appare ancora ancorata a una visione datata delle relazioni sindacali (come dimostra la resistenza, anche culturale, su partecipazione e bilateralità). Insomma, una cultura imprenditoriale che appare inadeguata al settore, alla sua strategicità, alla necessità urgente di introdurre le innovazioni necessarie a far fronte ai tempi e capaci di sostenere le stesse imprese, gli investimenti, l'occupazione. Prevalgono, invece, le logiche di parte, le divisioni tra aziende, con la conseguente assenza di una visione "lunga" e coraggiosa. Ed è questo, con tutta probabilità, l'ostacolo maggiore che impedisce a questo settore di compiere un vero e proprio salto di qualità.

## *Conclusioni dei lavori della mattina*

***Maurizio Petriccioli***

*Segretario Confederale CISL*

Le relazioni sindacali vivono oggi una stagione di forte incertezza, caratterizzata dai processi di cambiamento della società e dell'economia.

L'evoluzione dei sistemi di relazioni sindacali nel nostro Paese può essere rappresentata attraverso quattro diversi momenti storici:

- il primo, che va dal dopoguerra fino ai primi anni '60, in cui si delineano i caratteri politici ed organizzativi dei sistemi delle relazioni sindacali;
- il secondo, che abbraccia il trentennio che va dagli anni '60 al 1984, in cui i tentativi fallimentari di governo concertato dell'economia riflettono un certo "collateralismo" sindacale nei confronti dei partiti politici di riferimento della prima Repubblica,
- il terzo dall'accordo di S. Valentino (1984) fino al 2001, in cui la cooperazione si sviluppa tramite la politica dei redditi e che ha il suo momento centrale nel 1993, con l'accordo del 23 luglio 1993;
- il quarto che va dal 2001, anno della riforma del titolo V della Costituzione, fino ai giorni nostri, caratterizzato dai processi di decentramento dei poteri dallo Stato verso le Autonomie regionali e locali; dalla privatizzazione dei settori dei servizi di pubblica utilità e dal processo di unificazione economica e monetaria. E' in questa fase che, con l'avvento del bipolarismo, si segna peraltro una svolta nel rapporto fra sindacalismo e partiti politici.

## *Una trasformazione epocale*

Viviamo una grande trasformazione. L'impianto fordista, che ha retto il novecento, sta crollando e l'insieme dei regolatori economici e sociali costruiti nei decenni scorsi appaiono inadeguati ad affrontare le sfide derivanti dai grandi processi di globalizzazione finanziaria e di internazionalizzazione produttiva e commerciale.

Il fordismo si è dilatato fino a diventare un modello culturale e sociale, orientando abitudini, costumi, modi di vita. La stessa organizzazione infrastrutturale, i modelli di urbanizzazione e i sistemi di gestione del tempo collettivo ed individuale sono il frutto dell'impostazione fordista – taylorista.

Lo Stato sociale (quello di Bismark prima e, soprattutto, quello di Beveridge poi) nasce e si sviluppa in funzione del conflitto industriale derivante dall'ineguale distribuzione del potere nei processi produttivi fra il datore di lavoro e i lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali sono figlie legittime di questa costruzione. Il sindacato ha fatto le sue fortune sulla capacità di lenire e curare le ferite inferte ai più deboli dalle ingiustizie del capitalismo, di promuoverne emancipazione e dignità.

Il punto è che questo impianto sta crollando, sotto la spunta del grande processo di cambiamento che stiamo vivendo:

- *I cambiamenti dell'organizzazione del lavoro*

(la competizione globale, l'internazionalizzazione dei processi produttivi e commerciali, la delocalizzazione industriale, ecc).

- *Il ruolo della demografia*

(La straordinaria evoluzione demografica ci pone tra i Paesi d'Europa con la più elevata aspettativa di vita; il tradizionale ciclo di vita, basato sulla triade scuola – lavoro – pensioni, si frantuma e si scompone).

Si può e si deve riorganizzare l'offerta sociale e ridistribuirla in modo diverso, ma la domanda complessiva resta non contraibile, perché i bisogni sociali sono destinati ad aumentare e non a diminuire. E di questo dobbiamo tener conto.

- *La globalizzazione finanziaria*

A livello globale si è messo in moto un processo che comporta un riassetto del benessere e delle condizioni sociali in tutto il mondo.

Il trasferimento sta avvenendo in vari modi:

- 1) i processi migratori dalle aree più povere del mondo a quelle più industrializzate;
- 2) il fenomeno delle delocalizzazioni delle produzioni industriali, verso le aree più povere del mondo;

- 3) una polarizzazione nella distribuzione della ricchezza (i ricchi sempre più ricchi e i poveri sempre più poveri)
- 4) La finanza. Oggi sono spesso ragioni finanziarie che determinano l'evoluzione dei processi produttivi e non viceversa.

### *Il ruolo del sindacato*

Risulta evidente, da queste osservazioni, che per evitare la crisi di ruolo il sindacato deve porsi il problema che i sistemi di protezione e di tutela costruiti nel '900, sia sul versante contrattuale che dello Stato sociale, non sono più adatti a rispondere alle grandi sfide che abbiamo davanti:

- 1) chiudersi?
- 2) aprirsi al cambiamento?

Questo é un dilemma cruciale per il sindacato. Non c'è dubbio che bisogna conservare i valori e le coerenze di fondo, ma contemporaneamente, innovare perché le sfide che abbiamo di fronte ci impongono una diversa capacità di interpretare i fenomeni sociali ed economici del lavoro e dell'impresa che cambia. Questo comporta un rischio inevitabile, di fronte al quale però non possiamo sottrarci e che dobbiamo assumere con grande senso di responsabilità.

Si ripropone integralmente la domanda chiave della rappresentanza:

1. chi rappresentare
2. come rappresentare (con quali strategie e contenuti)
3. dove (territorio, azienda)

#### *1. Chi rappresentare*

Le diversità! Ovvero bisogna rappresentare la flessibilità, la mobilità, la longevità, la multiculturalità, i percorsi di vita professionale e familiare dei lavoratori, sempre meno omogenei rispetto al passato:

- Dal punto di vista dei processi sociali la maggioranza non è rappresentata dai ceti alti-borghesi, forse nemmeno da quelli medi o dai ceti più poveri, che pure sono tanti.
- Molto probabilmente la maggioranza è rappresentata da quelli che Mauro Magatti definisce i ceti popolari. Forse non rappresentiamo più gli ultimi ma

non possiamo permetterci di dimenticarci degli ultimi. Comprendere chi stiamo rappresentando e ciò per cui si contratta è fondamentale per tutelare al meglio l'interesse professionale collettivo degli iscritti al sindacato;

- Il sindacato è chiamato a regolare non solo il dualismo fra occupati e disoccupati, ma anche fra lavoratori standard e non standard su basi totalmente nuove;
- Oggi dobbiamo confrontarci con la famiglia sempre più composita e allargata, con le nuove emergenze sociali della sotto – natalità, derivanti anche da un'offerta di servizi non adeguata;
- L'aumento dell'aspettativa di vita è un fatto positivo ma in prospettiva crescerà il numero di anziani non autosufficienti. La domanda di servizi sociali è destinata ad aumentare e non a diminuire nei prossimi decenni.

## *2. Come rappresentare: strategie e contenuti*

Nella moderna società relazionale le nuove strategie di rappresentanza sindacale tendono ad allargare l'attenzione verso i profili extra aziendali del rapporto di lavoro (il sistema tributario, il federalismo fiscale, la democrazia economica, il welfare, la riforma della pubblica amministrazione) orientando le politiche verso la personalizzazione delle tutele e delle opportunità.

Vi sono fenomeni nuovi da affrontare sia dal punto di vista contrattuale che normativo:

- la ricomposizione dei lavori frammentati (processi di filiera, tutele globali minime: il sindacalismo internazionale);
- la promozione di nuovi diritti e tutele (previdenza complementare, dopolavoro, privacy, servizi agli iscritti);
- l'ampliamento dei modelli retributivi, con il salario variabile,
- la ridefinizione del tempo di lavoro (orari flessibili, calendari di lungo periodo) per far incontrare le esigenze dei lavoratori e delle imprese

Da parte nostra, Pomigliano ne è la prova, la scelta di scambiare la flessibilità e la produttività con una maggiore partecipazione ed un aumento del salario reale diretto e indiretto (welfare integrativo) è una scelta compiuta.

Se penso alla vicenda di Pomigliano vedo un atteggiamento pregiudiziale e dogmatico della FIOM. Un “mantra” dei diritti violati che rischia persino d’essere visto nel Paese come la difesa dei privilegi di pochi, mentre cresce non solo quello che un tempo Tarantelli definiva come “l’esercito dei disoccupati”, ma anche l’esercito dei lavoratori flessibili, che a volte diventano precari. Del resto, se si volge lo sguardo verso altri settori meno tutelati o protetti, ci si rende conto che il lavoro va ben oltre il 18° turno o le 12 domeniche lavorative all’anno (penso al commercio e al turismo, ad esempio).

Pomigliano è uno di quei casi in cui i temi della democrazia sindacale, libertà contrattuale e contenuti della negoziazione e rappresentanza si intrecciano in maniera indissolubile..

Questo rinnovato posizionamento strategico ha, in questa legislatura, partorito due importanti accordi, promossi e sostenuti dal Governo:

- L’accordo di riforma degli assetti della contrattazione;
- L’avviso comune in materia di partecipazione dei lavoratori nell’impresa del 9 dicembre 2009.

### *3. Dove rappresentare e fare contrattazione*

Rappresentanza e contrattazione vanno insieme!

Bisogna spostare sempre di più l’azione redistributiva verso la dimensione locale e l’azienda, dove sono maggiormente riconoscibili le situazioni di bisogno:

- Il TERRITORIO diviene sempre di più un fattore di riferimento dei sistemi di regolazione economica (federalismo, liberalizzazioni, ecc.) e sociale (contrattazione);
- L’azienda diviene il nuovo ambito di riferimento della tutela contrattuale che va ridefinito come mix di opportunità collettive, ma modulabili in relazione alle esigenze dei lavoratori e degli imprenditori coinvolti nello scambio contrattuale.

### *Il futuro delle relazioni sindacali*

Marchionne sostiene che: "Non si progetta il domani continuando a pensare che ci sia una lotta fra capitale e lavoro, fra lavoratori e padroni: la lotta di classe è finita perché non ci sono più "classi".

Sarà anche vero che non esistono più le classi e che la lotta di classe non ci ha portato da nessuna parte ma:

- se Marchionne percepisce uno stipendio pari a 435 volte quello di un turnista;
- se Profumo esce da Unicredit con una liquidazione pari a 40 milioni di euro;
- se il 94% delle dichiarazioni dei redditi sono attestate sotto ai 40.000 euro e una percentuale inferiore all'1% della popolazione dichiara redditi superiori a 100.000 euro.

E' realistico dire che le diseguaglianze negli ultimi anni sono aumentate. Non si può rischiare di caricare gli oneri di questo cambiamento su una parte sempre più larga della popolazione, mentre cresce l'evasione fiscale, il lavoro sommerso e i nuovi fenomeni di sfruttamento del lavoro.

- **Bisogna dunque uscire dalla RETORICA DELLA CONCORRENZA:**

perché è pericolosa e perdente una competizione al ribasso:

- pericolosa in termini di equità e diritti sociali;
- perdente per le imprese perché in una competizione basata sulla compressione del costo del lavoro, anziché sull'innovazione e la qualità, l'impresa è destinata a soccombere nei confronti di economie con caratteristiche diverse, culturali, sociali ed economiche.

- **Ma bisogna superare anche RETORICA DELLA COOPERAZIONE:**

perché un modello di relazioni cooperativo funziona solo se entrambe le parti individuano un vantaggio. Dunque, si può e si deve chiedere ai lavoratori più impegno, più produttività, più competenza, più collaborazione, ma al tempo stesso si deve offrire loro più salario, più partecipazione, più opportunità di codeterminazione dei destini aziendali. Per questo la democrazia economica, la responsabilità sociale, la partecipazione finanziaria dei lavoratori nell'impresa rappresentano una nuova

strumentazione che il sindacalista deve poter e sapere meglio utilizzare nei processi contrattuali.

- Infine, bisogna superare la RETORICA DEL CONFLITTO:

perché fra soggetti non eguali finisce sempre per soccombere il soggetto più debole. e noi vogliamo uscire da una logica sterile che finisce per condannare il lavoro ad una condizione immutabile di subalternità rispetto al capitale.

Anche in questo quadro siamo impegnati, nella discussione sulla riforma fiscale, ad affermare il principio che vuole ridurre il peso del fisco sui redditi destinati agli investimenti produttivi, all'occupazione e al lavoro, per spostarlo sulla parte improduttiva che origina la rendita finanziaria e le grandi ricchezze patrimoniali.

*Introduzione alla Tavola rotonda*

**Giuseppe Acocella**

*Rettore Università Luspia Roma – Presidente Cesos*

Per un sindacato come la Cisl - che ha dovuto fare i conti, nel definire la propria identità storica, da un lato con la ispirazione religiosa da cui traeva alimento e nella quale affondava la propria tradizione, dall'altro in una età delle ideologie politiche rispetto alle quali ha rivendicato l'autonomia dell'esperienza sindacale – elaborare i propri principi-guida ha costituito tutt'uno con lo sforzo di delineare una *propria* cultura sindacale (non debitrice ad alcuna visione pre-sindacale) ed un *proprio* patrimonio di idee e di esperienze su cui basare la strategia delle relazioni sindacali ed industriali.

Di qui la necessità di una storiografia che mettesse in luce il carattere non subalterno o residuale – rispetto alla storiografia politica – della storia sindacale letta nell'ambito dello sviluppo della società economica e industriale del nostro paese, e di una accentuazione della *innovatività* che andava contraddistinguendola. La ragione che si forgia al fuoco del contatto con la storia degli uomini e delle donne, che vivono l'esperienza della lotta per la giustizia sociale e l'eguaglianza. costituisce un parametro di riferimento obbligato per l'azione così intesa, giacché la *ragionevolezza* si definisce attraverso un processo storico che deriva da una tradizione responsabile e motivata. Così è stato per la Cisl: il suo compito di tutela dei lavoratori è andato definendosi attraverso una cultura, un modello *razionale* man mano enucleatosi dalla vita stessa, dalle motivazioni, dalle ragioni e dalle difficoltà che avevano incontrato le realizzazioni sindacali condotte dagli stessi lavoratori e lavoratrici, senza subordinazioni ad alcun modello ideologico o astrattamente razionalistico pregiudizialmente assunto.

Non voglio addentrami sul difficile terreno della relazione che intercorre tra la storia concreta, che nella pragmaticità delle diverse situazioni le quali hanno intessuto l'esperienza della CISL l'hanno plasmata come organizzazione di popolo, e la laicissima cultura sindacale che la tradizione della CISL ha elaborato con la sua stessa esistenza. La Cisl, nel suo ambito di strategia ed azione sindacale, ha *offerto* questa novità della ragione purificata che era alla base del suo modello sindacale, il quale affondava le proprie radici nella tradizione cristiana, senza mai farla divenire il collante confessionale della sua laica proposta di tutela degli interessi dei lavoratori. Si pensi alla evoluzione subita dalla concezione del sindacato *di diritto pubblico*, ancora presente negli anni della Costituente nel pensiero sindacale cattolico, e persistente anche nei primi anni di vita della CISL in cui cominciava a prevalere il principio del sindacato *come associazione* ed il rifiuto della legge sindacale che avrebbe dovuto dare attuazione all'art. 39 della Carta costituzionale.

Questa profonda convinzione è stata la sorgente di un colossale impegno di tanti sindacalisti della Cisl, e ne ha fecondato l'originalità e l'autonoma ricerca di un modello sindacale innovativo, generando un straordinaria esperienza, condivisa da tantissimi che hanno raccolto il messaggio di razionalità e ragionevolezza laica che è diventato il comune patrimonio della nostra consapevolezza e della nostra concreta esperienza. Le vicende storiche hanno provveduto poi a darci ragione, sconfiggendo i fantasmi nati da una ragione distorta che troppo spesso ha generato mostri, sostenendo di voler servire l'uomo per poi in realtà assoggettarlo. Il nostro uso della ragione ha privilegiato la *persona*, il rispetto per gli uomini in carne ed ossa, carichi delle loro debolezze e delle loro paure, che solo un destino comune può riuscire ad esorcizzare, rendendo gli esseri umani protagonisti della propria liberazione.

Se si ripercorresse la vicenda strategica ed organizzativa della CISL si riscontrerebbero le specifiche e singole opzioni che hanno coerentemente contrassegnato il sindacato e le sue scelte. Si pensi alla concezione stessa della rappresentanza, volutamente legata alla condizione sociale concreta, personale e quotidiana del lavoratore, e non ad una astratta definizione dell'appartenenza ad una classe collettiva. Di qui l'attenzione della CISL all'organizzazione per categorie, e

non per sindacato generale, inteso dalla CISL piuttosto come la conferma consequenziale del vincolo solidale che nell'esperienza associativa lega infine tutti i lavoratori, a qualsiasi categoria o settore di lavoro appartengano.

Di qui la fiducia - anche quando le relazioni sindacali ed industriali non godevano di alcun credito né presso il padronato né presso le stesse organizzazioni confederali più antiche della storia sindacale italiana - nel metodo contrattuale e nella dimensione partecipativa, non di mera contrapposizione politico-sociale, della contrattazione. La stessa convinzione porta oggi la CISL all'avanguardia del dibattito sulla riforma del modello contrattuale e nella valorizzazione della negoziazione aziendale e del livello territoriale. Il tema della partecipazione assume nella concezione cislina il valore preminente del diretto coinvolgimento del lavoratore nelle scelte che lo riguardano, e per questo sollecitano - anche nel modello organizzativo - una piena responsabilità del livello territoriale più vicino ai bisogni del lavoratore e della sua famiglia. La stessa scelta di favorire lo sviluppo della bilateralità - accettato di fatto da altre culture sindacale ma avversato nelle dichiarazioni - completa l'immagine di autonomia ed originalità del modello sindacale cislino.

L'insistenza sulla partecipazione dei lavoratori e sulla democrazia economica non costituisce solo la conferma della concretezza pragmatica della CISL, e della sua costante aderenza alla centralità della persona, al protagonismo del lavoratore nella tutela della sua dignità, ma la effettiva opzione per una società nella quale la democrazia si svesta dei suoi profili puramente formali per assumere quelli della democrazia sostanziale, che solo il riconoscimento del lavoro, della persona del lavoratore, dei bisogni espressi dalla sua comunità familiare, può garantire. Più che il diritto, il contratto appare lo strumento principe per garantire la rappresentanza del lavoro e la tutela dei diritti essenziali dei lavoratori. Il contratto collettivo di lavoro, infatti, ha consentito di elaborare modi di produzione del diritto e strumenti adatti a sottrarre i soggetti più deboli alla morsa, rivendicata nel processo economico, della mera convenienza dei soggetti più forti. Tra le ragioni della competitività economica - ineludibili nell'attuale assetto economico globale - e le ragioni del lavoro si consuma il dibattito sul valore del lavoro e sulla sua centralità nelle moderne

democrazie. Tra la flessibilità, ritenuta indispensabile a causa dei cambiamenti nell'organizzazione produttiva e nella concorrenza da un lato, e la difesa delle garanzie del lavoro dall'altro, si sta svolgendo la più drammatica delle tenzoni sociali del nostro tempo. Lavoro precario, carenze gravi di misure di sicurezza sul lavoro, asimmetria incolmabile tra profitti dell'impresa e bassi salari, costituiscono temi che necessariamente modificano i tradizionali approcci filosofici al problema del lavoro. Lo stesso diritto del lavoro sembra impotente e smarrito, come privato dei fondamenti teorici che ne avevano consentito lo sviluppo impetuoso fino a poco tempo fa.

Solo questa dimensione sembra assicurare il conseguimento di una reale democrazia, che passa attraverso le formazioni nelle quali si esprime la vita del lavoratore: la sua famiglia, il suo lavoro, la sua associazione di tutela, la società solidale che egli riconosce nel sindacato aperto ai lavoratori di ogni campo. Dunque salario, diritti, dignità, libertà sociale sono gli elementi che compongono il quadro della democrazia, che però non riconosce né un lavoratore isolato, individualisticamente identificato nel valore materiale che la sua prestazione può assumere nel ciclo produttivo, né una classe spersonalizzata, per la quale non valga l'assoluta irripetibilità della persona, ma solo l'identificazione massificante indotta dalla riduzione dell'uomo lavoratore e della donna lavoratrice all'unica dimensione collettiva del conflitto politico e sociale. Il sindacato si svela così soggetto attivo della promozione della democrazia sostanziale, negoziatore di un sistema di relazioni industriali in grado di compiere il destino della democrazia, sottraendola ad alcune delle più gravi contraddizioni che essa appare subire nel tempo presente (l'individualismo esasperato che proclama una sorta di *democrazia differenziata* che mina alle basi il fondamentale principio di eguaglianza e stratifica l'esercizio delle istituzioni rappresentative).

Sono modesti spunti, benevole provocazioni che lascio al dibattito che ho avuto l'onore di introdurre.

*Intervento di Giovanni Avonto*

*Presidente Fondazione Vera Nocentini*

Siamo giunti all'ottava edizione di questi seminari storiografici che hanno permesso di maturare insieme la complessità che ne ha caratterizzato l'evoluzione, tanto da poter sostenere assieme oggi che la storia della Cisl come pensiero e azione è un susseguirsi di discontinuità, che non sono dei semplici adattamenti al quadro storico presente.

Ne è un esempio la relazione di Michele Colasanto che credo tutti abbiano apprezzato, anche perché supera precedenti perplessità sulla evoluzione cislina. In particolare credo che abbiamo superato la vecchia diatriba sulla "ermeneutica" necessaria per leggere e interpretare la storia della Cisl (posizione inizialmente presentata dal prof. Zaninelli).

Io vorrei soffermarmi in particolare sui Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) perché hanno rappresentato la prima forma di regolamentazione delle relazioni sindacali.

Parto con due note storiche preliminari.

A. Richiamo le condizioni scritte in "Preambolo" allo Statuto Cisl (1950):

1. libertà e indipendenza da ogni forma di influenza esterna (quella che successivamente verrà chiamata autonomia) in particolare da correnti politiche e ideologiche; l'autonomia inizialmente affermata e combattuta rispetto ai partiti politici, viene poi declinata anche rispetto all'interesse padronale, perché deve prevalere la solidarietà dei lavoratori espressa attraverso l'associazionismo sindacale (ricordo la scissione del 1958 della corrente aziendalista della Cisl alla Fiat);
2. autogoverno delle categorie, nel quadro della solidarietà sociale, *associate* in sindacati democratici, ossia le confederazioni sindacali;
3. tutela della persona e difesa degli interessi dei lavoratori, ispirate al principio della supremazia del lavoro sul capitale.

B. La seconda nota storica riguarda la nascita dei contratti nazionali, che non sono stati un prodotto del sindacalismo del secondo dopoguerra; ma sono un'eredità corporativa del regime fascista che si è trasmessa al periodo successivo alla Liberazione. Si tratta del sindacalismo giuridico di ispirazione statalistica di Alfredo Rocco, che ha operato fra il 1926 e il 1943, istituendo la prassi dei Contratti Nazionali Corporativi come codici professionali applicabili per legge nei confronti di tutti i lavoratori del settore.

Infatti le idee che circolavano tra le file della Resistenza e del CLN sulla questione contrattuale per il sindacato erano di tipo entrista: non si trattava di cancellare i sindacati esistenti, ma di rendere democraticamente elettive le cariche, conservando l'esperienza tecnica acquisita (compresi i funzionari addetti ai contratti).

Traccia dell'impostazione corporativa la si ritrova anche nell'art. 39 della Costituzione italiana: il Patto di Roma del giugno 1944 aveva fatto avanzare i propositi di democratizzazione e nella Costituente prevalse l'ideologia che affidava il riconoscimento giuridico a una struttura chiamata "categoria" e poi la possibilità di un pluralismo di organizzazioni; con un meccanismo che distribuiva il mandato di rappresentanza in proporzione agli iscritti e consentiva poi unitariamente la realizzazione di contratti muniti della efficacia *erga omnes*.

*L'evoluzione dagli anni '50 agli anni '70.*

Ora spieghiamo il perché di quelle premesse storiche.

Negli anni '50 non ci sono regole comuni per i contratti nazionali, e ogni categoria cerca di costruirsi una propria strada: al più si guarda a cosa realizzano i metalmeccanici, ma si tratta sempre di adeguamenti o miglioramenti dei testi dei contratti corporativi.

L'unico vero contributo della Cisl è la battaglia contro l'attuazione dell'art. 39 della Costituzione per smantellare l'eredità ideologica del corporativismo: quindi libertà e indipendenza anche rispetto alle ideologie pregresse; ed è una battaglia vinta anche

rispetto alla gran parte del movimento sindacale, e che ha permesso la crescita di un sindacalismo di fatto (riconosciuto nel suo ordinamento democratico dallo Statuto dei lavoratori, legge 300/1970, che gli ha conferito una serie di diritti).

Nello stesso decennio '50 si realizza un intreccio con accordi interconfederali, che stabiliscono per esempio i minimi salariali per le categorie. L'autogoverno contrattuale delle categorie si afferma a metà dello stesso decennio, con il diritto alla contrattazione autonoma di categoria per gli istituti salariali.

Poi negli anni '60 matura il Contratto Nazionale con articolazione integrativa. L'introduzione della contrattazione aziendale è un'altra liberazione operata dalla Cisl dal sindacalismo corporativo, che non affrontava i problemi specifici dei luoghi di lavoro, e che esercitava un'azione contrattuale tutta esterna all'azienda.

A fine decennio si impongono aumenti egualitari, e non solo per i salari. Nell'autunno del 1969 è la Fim a imporsi rispetto alla Fiom con un referendum su due ipotesi: A) aumenti egualitari e B) aumenti differenziati (ipotesi difesa da Trentin), e nel contratto dei metalmeccanici 69/70 si realizzarono aumenti uguali per tutti i lavoratori. Questo egualitarismo rappresentava allora un punto di partenza per riassetto il valore collettivo dei contratti nazionali, e per affermare la marcia comune nella promozione della classe lavoratrice (cioè la supremazia del lavoro). Perché i vecchi CN corporativi contenevano enormi differenziazioni e dispersioni non solo nella parte retributiva ma anche in quella normativa.

Poi è vero che qualche estremizzazione successiva dell'egualitarismo salariale prolungato nel tempo provocava delle distorsioni rispetto alle prestazioni di lavoro.

Ma altri risultati positivi dell'impostazione egualitaria negli anni '70 sono l'inquadramento unico (1973) che rimette ordine e unità nella descrizione e valutazione delle qualifiche. Così pure nello stesso rinnovo del 1973 l'introduzione del diritto allo studio retribuito e successivamente nel 1976 la disciplina dei diritti di informazione. Dunque gli anni '70 costituiscono una fase di grande partecipazione creativa.

Notevole è anche l'instaurarsi in quella fase di una legislazione sincronizzata sulla contrattazione collettiva.

*La crisi del sistema economico sovverte i valori.*

Arriviamo però agli anni '80, in cui la crisi delle imprese e quella fiscale dello Stato rendono necessario ricorrere a nuovi meccanismi di trattativa e intesa: sostanzialmente la politica delle compatibilità comporta la redistribuzione del lavoro attraverso la riduzione degli orari, e la introduzione della contrattazione trilaterale (parti sociali e istituzioni pubbliche) con il cosiddetto modello neo - contrattualistico, inizialmente teso a domare l'inflazione a due cifre.

La riduzione dell'orario di lavoro non è solo un elemento di forte redistribuzione, ma anche facilita l'impiego della flessibilità sull'erogazione della prestazione lavorativa.

E' una fase di riduzione dell'azione sindacale rivendicativa, perché difensiva e adattiva a fronte della frantumazione del mercato del lavoro, dell'erosione dei livelli occupazionali e del fatto che le dinamiche retributive e le condizioni di esercizio del lavoro incominciavano a sfuggire alla trattativa sindacale. In sostanza la politica economica (governo, parlamento, amministrazioni) prende il sopravvento sull'autonomia contrattuale delle parti sociali, che aveva caratterizzato la fase precedente, e la gestione confederale aumenta la sua presa su quella di categoria.

E' una rivoluzione culturale: solidarietà ed eguaglianza vengono soppiantate da competitività e centralità dell'impresa. La fase contrattuale-legislativa viene sostituita da legislazione-contratto, con leggi quadro e meccanismi operativi. Il processo di assestamento della relazioni sindacali punta a un progetto di politica dei redditi, e il protocollo 1993 rappresenta la prima vera regolamentazione scritta del sistema di relazioni sindacali su più livelli.

Dunque è vero quello che ha affermato in questa sede in un precedente incontro lo storico nostro amico Stefano Musso, che c'è una certa pendolarità del nostro sistema di relazioni collettive, e che bisogna creare dei punti di stabilità.

Il problema si ripropone oggi: non si è ancora capito quale è l'impostazione complessiva da cui partiamo, perché la prevalenza della economia non distrugga la capacità e l'autonomia contrattuale, e alla fine il contratto nazionale. Io penso sia stata insufficiente la capacità di verifica unitaria del sindacato di quanto bisogna rimuovere e quanto salvare dell'impostazione precedente; mentre la politica, particolarmente quella di chi ci governa, non pare interessata a ricercare un nuovo equilibrio fra economia e relazioni sindacali.

*Intervento di Aldo Carera*

*Docente Università Cattolica Milano – Presidente Bibliolavoro*

Non si può dire che le relazioni industriali sino ad ora abbiano destato particolare interesse tra gli storici italiani. Come sanno i suoi pochi cultori, si tratta di una materia che interseca economia, società, lavoro, vita materiale, movimenti sindacali, partiti e azione politica, diritto, culture, idee, biografie. Questa somma di intrecci è parte sostanziale della storia "maggiore" del nostro paese e merita particolare attenzione. Ben venga dunque il seminario storiografico organizzato il 12 ottobre dal Centro Studi nazionale della Cisl per l'ottava giornata della biblioteca "Mario Romani". Anche questi cenacoli valgono in un paese particolarmente disattento alle questioni del lavoro e delle relazioni di lavoro: una piccola indagine personale condotta tra non pochi accademici (non specialisti, evidentemente) sull'oggetto delle relazioni industriali ha visto ampiamente prevalere l'accezione "relazioni tra i paesi industriali".

Lasciamo perdere gli accademici e immaginiamo di introdurre un corso di Storia delle relazioni industriali in un'aula universitaria o a un corso di formazione sindacale. Quattro chiavi interpretative potrebbero essere utili per accostarsi ai fatti accaduti nel passato senza cedere al piacere malizioso di piegare la realtà al proprio pensiero.

La prima (in realtà una scelta di campo) richiede di prestare attenzione alla complessità del mondo contemporaneo, ove strutture economico-sociali resistenti al cambiamento sono il palcoscenico su cui recitano interessi e attori molteplici condizionati da sempre più decisive interazioni tra localizzazioni produttive, flussi di risorse e di beni su scala sopranazionale in presenza di riferimenti istituzionali e normativi statualmente definiti. Una realtà che richiede forme autonome di regolazione promosse dall'interazione tra interessi organizzati come solo consentono la democrazia pluralista e istituzioni economiche pluriregolate in grado di contenere la forza autocentrata del mercato o della legislazione. In questi contesti le norme

prodotte dalle relazioni industriali dimostrano una specifica attitudine a contemperare i diritti tutelati dall'ordinamento con il perseguimento dell'uguaglianza sociale. Insomma, trattare di relazioni industriali significa confrontarsi con l'apporto concreto degli attori alla costruzione "del miglior assetto oggi possibile" per la convivenza civile. Vale un presupposto: la chiara distinzione dei ruoli e delle risorse proprie della regolazione sociale, forte delle prassi negoziali, da quelle riferibili alla regolazione politica sancite col voto.

La contrattazione (seconda chiave), i cui risultati sono ben misurabili sul mercato del lavoro e nell'andamento delle imprese, è strumento che richiede una struttura formalmente ben definita negli ambiti e nei contenuti, funzionale tra i diversi piani e livelli in cui si articola. Capace di recepire le istanze che derivano dalle modifiche delle strutture e dei settori produttivi per gli effetti che esse hanno sui lavoratori, sul mercato del lavoro e sulle imprese. In grado di dipanarsi secondo le specifiche esigenze produttive e territoriali senza svuotare le ragioni di solidarietà che ne impediscono il degrado verso tecnicismi senza sale. Capace di intervenire sulle effettive modalità della prestazione lavorativa compatibilmente con la produttività delle imprese e con lo sviluppo economico. Nel tempo, gli attori seduti ai due lati del tavolo contrattuale hanno prodotto norme, più o meno formalizzate e specifiche, riferite al livello d'impresa e su scala maggiore, chiamando in causa, per alcuni specifici ambiti di competenza, il ruolo dell'attore pubblico. Nondimeno alla disciplina collettiva stabilita nel contratto vanno riportate "ragionevolmente" tutte le questioni e tutti i contrasti. Nell'esercizio della contrattazione - affermava Mario Romani - si manifesta la piena sovranità del sindacato nell'azione di tutela e la possibilità di guadagnare spazi credibili per le esperienze partecipative.

Uno dei postulati fondamentali della via negoziale è fissato dall'autodisciplina dei contraenti. Il che ci introduce alla terza chiave di lettura. I coniugi Webb, in apertura di un loro bel volume del 1897, avevano individuato nella storia ormai pluridecennale della contrattazione la via con cui le trade union inglesi avevano acquisito credibilità sul piano della democrazia economica e industriale. Alla base di questa crescita di ruolo, accanto al buon governo dei rapporti tra le parti, i Webb ponevano il "buon

governo" dello stesso sindacato. Nessuna vaghezza, da parte loro, sulla verificabilità di questo indicatore qualitativo: la democrazia interna e l'efficacia amministrativa e gestionale delle organizzazioni sindacali. All'autogoverno sindacale riconducevano sia il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori inglesi sia la promozione della regolazione sociale, fondata sulla natura associativa, accanto alla regolazione politica, fondata sulla rappresentanza elettorale.

Consapevolmente, secondo i due studiosi inglesi, le trade union avevano dedotto dai loro ideali e dall'intensa e continua pratica della contrattazione un'autonoma credibilità politica tale da consentire loro di influire sulle decisioni di carattere generale. Questo "buon governo" non è estraneo alle relazioni industriali e ha coinvolto gli altri interlocutori, imprese e governo, consentendo a tutti di "mettersi al passo con la democrazia". In Inghilterra come altrove, le buone relazioni hanno costituito una risorsa esemplare quando si sono realizzate, così come la loro assenza ha indebolito la tutela del lavoro e non ha certo favorito il progresso generale; alcuni paesi sono stati particolarmente virtuosi da questo punto di vista nel lungo periodo, altri - Italia compresa - meno. Su questa chiave di lettura, il buon governo delle relazioni industriali, l'Associazione BiblioLavoro organizzerà un convegno internazionale il 22 novembre presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano.

Quarta ed ultima premessa: le vie delle buone relazioni sono molteplici, così come sono stati molteplici i percorsi che hanno visto nascere le società industriali e diffondersi la democrazia.

In modo analogo, anche per le relazioni industriali quel che conta è il punto d'arrivo segnato sull'orizzonte della partecipazione, sapendo che poi occorre avere una buona bussola per non cadere nei precipizi in cui si giocano l'autonomia e la libertà d'azione. Una buona mappa dei territori percorribili può essere tracciata approfondendo, oltre i luoghi comuni, l'esperienza di altri ambienti che hanno dimostrato, e continuano a dimostrare, di aver avuto il passo più lungo e più rapido. Vinta la tendenza autogiustificatoria e un po' piagnona che porta a non andare oltre le mille, pur assolutamente reali, eccezionalità italiane, resta il nostro essere parte della storia e

delle prospettive del mondo occidentale per quanto sono state formidabili in passato e per quanto sono in discussione oggi.

Certo, mentre negli anni Trenta il nuovo unionismo si è posto altrove nel cuore di processi di regolazione, noi eravamo stretti nel recinto dell'istituzionalizzazione e dello stato etico. Negli ultimi decenni non sono mancati significativi progressi negli ambienti più dinamici ma la loro diffusione è molto faticosa e non sembrano del tutto consolidati se sono stati conseguiti in reazione alle esigenze del mercato più che per volontà ben determinate e socialmente responsabili. Per rendere virtuosa la partecipazione "residuale" (Aris Accornero), guadagnata in assenza di alternative e secondo una mera logica di sopravvivenza imprenditoriale, occorre un costante impegno nelle pratiche negoziali e una diffusa determinazione organizzativa. Alla ricerca di punti credibili di riferimento, l'osservazione di quanto accade in altri ambienti è una risorsa utilissima per verificare i propri comportamenti. Pensiamo, per esempio, a come il sindacato americano sa dar prova di inclusione e di cittadinanza (Marianna De Luca) e al suo realismo nel difendere i lavoratori dell'automobile avendo per obiettivo la sopravvivenza delle imprese.

A questo punto c'è da chiedersi se le quattro premesse possono essere applicate al nostro paese nel momento in cui si sono realizzate, cioè nella democrazia pluralista della seconda metà del Novecento. Il che non cancella la faticosa emersione di prassi contrattuali nei primi anni del secolo scorso e i meriti di pionieri arditi che hanno operato sotto le diverse bandiere delle prime associazioni socialiste e cattoliche. Già allora non mancavano segnali che il nostro percorso industriale sarebbe stato segnato da notevolissime difficoltà nel portare avanti alla pari una crescita produttiva, troppo concentrata in aree limitate e in pochi settori, e dinamiche sociali in grado di indurre equità e contenere gli squilibri e le tensioni regressive.

Il secondo dopoguerra si è avviato in grande sofferenza per la generale debolezza delle azioni realizzate e delle basi culturali sottese. In quel contesto la Cisl di Pastore e Romani si è presa la responsabilità di scardinare comportamenti consolidati affermando una nuova linea d'azione sindacale.

Posta come meta la piena tutela e realizzazione della persona che lavora, il loro "sindacato nuovo" ha spostato l'asse delle relazioni industriali verso l'impresa e ha aperto alla contrattazione di categoria. Gli anni Sessanta hanno visto il tentativo di modernizzazione dei rapporti da parte delle imprese a partecipazione statale e il riconoscimento della contrattazione aziendale. Negli anni Settanta le prassi contrattuali - a lungo snaturate da logiche conflittuali - hanno ceduto terreno all'azione politico-partitica, trascinando con sé gli spazi di regolazione sociale guadagnati a spallate e mai stabilizzati. Gli anni Ottanta hanno aperto la stagione degli accordi triangolari e dei protocolli aziendali; nel contempo il lievito di concrete esperienze di partecipazione aziendale, alimentate anche dagli accordi di produttività, non è bastato ad affermare nuove regole a livello di "sistema". Il decennio successivo, con il protocollo del '93 e con le prassi concertative, non ha sciolto l'equivoco abbraccio tra regolazione sociale e regolazione politica. Prima della fine del secolo, mentre avanzava la deregolamentazione del mercato del lavoro, ha preso forma l'articolazione dei livelli aziendali e territoriali come integrazione del contratto nazionale di categoria.

L'internazionalizzazione dei mercati, i dualismi e le flessibilità del lavoro e il rischio di ridisegnare l'identità professionale e personale dei lavoratori, hanno portato una rinnovata sfida al ruolo del sindacato e dunque allo stesso valore regolativo delle relazioni industriali.

A fine percorso, si può concludere con Vincenzo Saba che le nostre relazioni industriali hanno troppo a lungo sofferto di incapacità nel cogliere e consolidare tutte le potenzialità della regolazione. Poco sono state facilitate, a dire il vero, dai contesti economico-politici ma le parti in causa hanno sovente difettato in lucidità di analisi e in perseveranza. Ciò non toglie che, sotto l'aggressività della crisi, la recente rottura di alcuni schemi consolidati nella contrattazione nazionale di categoria e in alcune aziende diano segno della possibilità di elaborare formule nuove e concrete. Il settore dell'automobile e il contratto dei metalmeccanici - ancora perno dell'"industrialismo" italiano (per usare la formula di Giuseppe Berta) - sembrano spingere i settori più restii e meno "industriali" a confrontarsi con le potenzialità di quella buona

regolazione che, come tale, chiede risposte responsabili, secondo competenza, da parte di tutti gli attori, Governo compreso.

Il consolidamento del sindacato come promotore di una nuova fase storica della regolazione sociale nel nostro paese richiede accurati investimenti culturali e organizzativi che ne valorizzino la natura associativa e le potenzialità contrattuali. A partire da una costante riqualificazione dei quadri dirigenti e da perseveranti investimenti formativi sui giovani. Né sembrano esistere alternative credibili sulla via di quel buon governo i cui benefici non ricadono solo sugli attori direttamente interessati.

*Intervento di Andrea Ciampani*

*Docente Università Lumsa Roma - Direttore rivista "Sindacalismo"*

Le relazioni industriali si sono delineate nel corso del tempo sotto la pressione di motivazioni differenti, ma sempre in connessione con l'affermarsi di un passaggio fondamentale delle trasformazioni economiche e con l'evoluzione degli attori sociali che in esso coinvolti. E' avvenuto, così, anche nel processo di industrializzazione del nostro Paese.

Sviluppandosi in un ambiente di democrazia politica, peraltro, esse hanno assunto una qualche, sempre provvisoria, dimensione di sistema sotto la spinta di almeno due fattori: la forza di un attore collettivo che ha influito, col suo costituirsi, sulle dinamiche economiche e sociali proprie della società civile; l'esistenza di un ambiente pluralistico che ha sollecitato forme di regolazione sociale, per rendere possibile il necessario confronto tra gli attori che rappresentano interessi economico-sociali dei lavoratori e delle imprese.

Nel corso del XX° secolo le società economicamente "avanzate" hanno visto coinvolgere nelle dinamiche bilaterali anche l'intervento governativo, spesso nel contesto di politiche economiche volte al superamento di crisi strutturali o alla realizzazione di un maggiore consenso sociale. Tali interventi hanno sempre evidenziato, peraltro, la debolezza delle parti sociali. Inoltre, nei differenti livelli di formazione dei processi delle decisioni economico-sociale, nazionali e internazionali, soprattutto a seguito dei processi di globalizzazione, si sono resi presto evidenti i limiti e i costi collettivi di un interventismo della sfera statale che prescindere dalla libertà e dalla responsabilità degli attori sociali.

L'evoluzione della realtà economica a scala mondiale e la possibile crescita culturale dei gruppi dirigenti della rappresentanza imprenditoriale e sindacale ripropongono, invece, l'opportunità di dare un importante rilievo agli orientamenti strategici di attori sociali che intendessero delineare una *governance* del mondo del lavoro al fine di assicurare, col suo sviluppo, il progredire civile della società nel suo complesso.

Sono in grado oggi le parti sociali di corrispondere a tale esigenza, sconfiggendo i velleitarismi dell'autoreferenzialità e mantenendo la propria libertà fiaccata da modelli neocorporativi? Non mancano i segnali che indicano una evoluzione in questa direzione delle parti sociali, così come orientamenti e comportamenti strumentali che sembrano contraddirla.

1. E' in questo contesto che il dibattito sulla responsabilità sociale d'impresa finisce col collegarsi alle relazioni industriali partecipate. Nell'uno e nell'altro caso non si tratta per le parti sociali di valutare insieme coalizioni del mondo del lavoro per superare crisi congiunturali, per poi riprendere ciascuno la propria strada, magari nel tentativo di recuperare le concessioni fatte nel percorso critico. In esse può radicarsi, piuttosto, una visione complessiva della realtà sociale d'oggi che consideri le risorse e gli interessi sociali coinvolti nello sviluppo dell'intrapresa economica in un orizzonte comune, in grado di rafforzare le une e gli altri.

Il superamento del carattere di episodicità delle convergenze di interessi appare fondamentale, ad esempio, nel portare la responsabilità sociale d'impresa dal piano della pura enunciazione da parte del management industriale alla realizzazione di relazioni di lavoro socialmente condivise quali risorse comuni. Del resto, la comprensione dell'affermazione delle imprese appare implicita nella proposta partecipativa dei sindacati; essa presuppone, infatti, un posizione di responsabilità da parte della rappresentanza sindacale derivante dalla piena avvertenza della crescita economica, sociale e civile in cui si inserisce la tutela dei lavoratori di un'azienda o di un territorio.

L'una e l'altra non possono essere considerate, in modo semplicistico, come figlie di una accettazione delle compatibilità di sistema: esse riguardano l'impiego di libertà fondate sulla soggettività sociale delle parti interessate che, nello stesso tempo, si riconoscono reciprocamente coinvolte in una visione comune. Il fatto che entrambe sono volontariamente promosse esalta, non diminuisce, il ruolo che rivendicano le parti coinvolte e i compiti specifici di ciascuna nel proprio ambito.

Né, d'altra parte, per ciò stesso, le parti sociali devono temere di veder snaturare ciò che costituisce il nucleo centrale della propria rappresentanza vincolandosi reciprocamente in una prospettiva di comune responsabilità. In realtà, proprio perché fondate su processi volontari, relazioni partecipate e responsabilità sociale d'impresa non possono che fondarsi innanzitutto su processi di chiara identità e di riconoscimento reciproco. Esse rifuggono da ricercare ulteriori interventi normativi rispetto alla legislazione nazionale e agli strumenti del diritto internazionale; questi interventi, tuttavia, finiscono per essere evocati in caso di discredito della responsabilità e in assenza di momenti di verifica condivisi. Si comprende, dunque, che il vincolo è fondato soprattutto su processi culturali connessi all'esigenza stessa di attingere alla visione comune dello sviluppo socio-economico; questi, tuttavia, nella società globale, lungi dal restare vaghe aspirazioni, hanno ormai strumentazioni certificabili e modalità di rilevazione delle conseguenze socio-economiche che producono.

Proprio per la loro natura di soggetti collettivi che sorgono dall'organizzarsi della società civile, dunque, sono gli attori sociali a fare le relazioni industriali e non viceversa; è la piena consapevolezza delle ruolo economico e sociale che la loro rappresentanza di interessi esprime nella "polis" che sollecita le parti sociali ad una operativa assunzione di responsabilità nel proprio ambito d'azione verso il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della società poliarchica.

Senza attardarsi a discutere di modellistiche dei rituali o delle procedure macchinose, il dibattito pubblico sembra doversi concentrare sulla possibilità degli attori sociali di rafforzare, piuttosto, almeno due elementi che consentono di mantenere la libertà e la responsabilità in una prospettiva di *governance* del modo del lavoro, senza doversi piegare, per una mancanza di capacità di interpretazione della realtà socio-economica, ad accettare eventuali interventi di regolazione "eteronoma" o possibili incrementi del rischio della produzione di valore economico.

Da un lato, appare quanto mai necessario favorire una cultura che alimenti nella dinamica sociale bilaterale la responsabile libertà degli attori sociali, anche tramite adeguate iniziative formativo. Dall'altro, emerge l'urgente condivisione nel sostenere

con maggiore creatività, a partire dal ripensamento delle dinamiche contrattuali, un processo di regolazione sociale adeguate a rendere condivisibili percorsi partecipativi.

2. Per tali ragioni occorre fondare la riflessione sulle relazioni industriali su di un necessario approfondimento sulla natura dell'associazione sindacale nel dibattito sulla rappresentanza. La discussione pubblica sulla rappresentanza sindacale appare spesso così complessa e ricca di significato da disorientare non solo un osservatore esterno alle problematiche dei sindacati, ma spesso anche coloro che, coinvolti nella quotidianità dei conflitti di lavoro, sono abituati a brandire ora l'uno, ora l'altro corno della questione, muovendosi con disinvoltura attraverso quel porto delle nebbie che sembra talora essere il nodo della rappresentatività. Non sfugge, tuttavia, ad una pacata riflessione che lo sviluppo della rappresentanza sindacale in una forza sociale dotato di una propria rappresentatività costituisce il cuore della presenza sindacale nella società contemporanea. Lo stretto rapporto che intercorre tra le sorti dell'associazionismo sindacale e le modalità della rappresentanza dei lavoratori emerge, così, in tutta la sua rilevanza per gli aspetti di indirizzo della politica sindacale. L'organizzazione sindacale contemporanea è legata intimamente a una prospettiva di emancipazione del lavoro "avente al suo centro", ricordava Mario Romani nella difficile condizione dei sindacati nell'Italia del 1951, "la responsabilità assunta apertamente come singoli e come gruppo, la possibilità di essere soggetti a pieno titolo della vita economica, sindacale, culturale e politica; il superamento cioè della posizione di sudditanza già vissuta da generazioni e generazioni."

Comprendere la peculiarità del nesso tra rappresentanza e rappresentatività nell'azione sindacale, insomma, significa riflettere sull'evoluzione e sulla esistenza stessa del movimento sindacale in una società democratica e caratterizzata dall'interdipendenza dei centri di formazione delle decisioni economiche, sociali e politiche. E' un tema questo, dunque, che interessa l'intera classe dirigente del nostro Paese. Del resto, le scelte sulla evoluzione della rappresentanza costituiscono, più o meno consapevolmente, l'architrave di una strategia sindacale; intorno al dibattito

sulla rappresentanza sindacale si gioca una partita decisiva per l'esistenza stessa dei sindacati, e non solo in Italia.

Per questo nell'attuale dibattito sulla rappresentanza sindacale è opportuno affrontare con chiarezza alcune questioni centrali ed indicare senza esitazioni il cuore del problema, evitando dubbi e fraintendimenti nefasti; per questo la discussione sulla rappresentanza sindacale non si può affrontare con schematismi o riduttive prospettive parziali, finalizzate ad obiettivi contingenti e subordinate all'assunzione di posizione di forza all'interno di ambienti sindacali e politici. Facendosi strada attraverso contrapposizioni modellistiche, proprio su questo tema si richiede alle parti sociali un comune sforzo di maturità e di creatività per affrontare le profonde trasformazioni del mondo del lavoro.

Molti lamentano la presenza di sindacati non rappresentativi che interferiscono nei processi contrattuali, nella negoziazione, nel conflitto sociale. Spesso si sottolineano alcuni aspetti critici dell'esperienza sindacale italiana: la frammentazione e l'atteggiamento corporativo di alcuni sindacati; la fragilità del sistema contrattuale; l'instabilità delle relazioni industriali; l'alterabile e mutabile rapporto tra vita sindacale e politica. Di fronte a questi ed altri problemi, alcuni invocano, dunque, come rimedio una disciplina legislativa della rappresentanza che, in parte e disordinatamente sembra già in atto; talora, si presenta il ricorso ad un intervento legislativo sulla rappresentanza per rendere funzionale il principio della autonomia sindacale o del pluralismo sindacale.

Non si può dimenticare, tuttavia, che la libertà sindacale resta il punto di partenza della rappresentanza sindacale di una società democratica: la libertà dei singoli e la libertà delle organizzazioni di promuovere strutture associative secondo il diritto comune. La rappresentanza sindacale è lo strumento mediante il quale i lavoratori, che volontariamente si organizzano nei sindacati, si costituiscono come soggetto collettivo e come tale agiscono per la rappresentazione e la tutela dei loro interessi. Grazie a questa forza originaria si è affermato quel movimento sindacale che nel mondo nel 2006 ha promosso l'attuale Confederazione Internazionale dei Sindacati, contrapponendo lo sforzo organizzativo alle legislazioni restrittive od alle

manipolazioni delle loro libertà (libertà di associazione, libertà di contratto, libertà di sciopero), anche quando queste si sono presentate sotto veste di regolazioni di privilegio o di un preteso regime speciale di favore.

Chi oggi ancora depotenzia la rappresentanza sindacale sembra riprodurre contrapposizioni del passato, rifiutando l'esperienza della società complessa; forse, ancora nella convinzione che la dinamica associativa rappresenti un vincolo limitativo all'efficacia dell'azione collettiva e che occorra perseguire modalità di verifica del consenso secondo i canoni propri della democrazia politica. In questo senso, l'introduzione del fattore elettivo nella rappresentanza, in nome delle esigenze di misurazione della rappresentatività, comporta una contraddizione irresolubile con il mandato sindacale. Come è ben noto, rappresentanza politica e rappresentanza sindacale appartengono a due realtà distinte.

In realtà, l'accettazione della dimensione associativa propria della rappresentanza trova un elemento di forza nella preservazione dei valori essenziali di una libera esperienza sindacale: la libertà d'associazione, la libertà di azione collettiva solidale e responsabile e la libertà di contratto corrispondono storicamente alle attese sociali e civili delle persone che lavorano, secondo modalità che non possono offrire forme istituzionali, "corporative" o elettive, di aggregazione del consenso che rischiano di condurre a forme "parastatali" del sindacato.

Così, mentre occorre sempre ricordare che, con le parole di un autorevole giuslavorista, "il problema della rappresentanza come problema di struttura formale di un libero assetto di associazionismo sindacale sia distinto dal problema funzionale del grado di efficienza di un tale assetto e del correlativo grado di efficienza dell'azione contrattuale", si può notare come nel nostro sistema democratico l'introduzione di forme di rappresentatività non fondate sul radicamento associativo finisca per contraddire anche le esigenze di efficacia della *governance* della società complessa, riproducendo liturgie neocorporative, pericolose incubatrici di emarginazioni o rigetti sociali.

Nessun partito o governo democratico, oggi, potrebbe coltivare un serio interesse nel mortificare le dinamiche associative di una radicata rappresentanza sociale, nella quale si riverbera una domanda politica che necessita ascoltare per non abbandonare in mano a derive populiste la “voce” dei lavoratori che aspirano a una maggiore cittadinanza sociale. Nessun imprenditore nei paesi avanzati, impegnato a ridurre i rischi della propria intrapresa, avrebbe giovamento a piegarsi a ulteriori vincoli di legge che irrigidissero le relazioni industriali, con la prospettiva di aprire ulteriori varchi a radicalismi sociali e conflittualità non mediati. Nessuna organizzazione sindacale vivace potrebbe accettare di rinunciare alla legittimazione che gli viene dalla libera adesione dei lavoratori e dall’esercizio della rappresentanza di mandato che da essa deriva; diversamente ammetterebbe che le aspirazioni di tutela di ciascun lavoratore non sono più origine e fine della propria esistenza, prima ancora di certificare in questo modo l’inefficacia della propria azione collettiva.

3. Attraverso la via degli accordi e della negoziazione, si potrebbe avviare un faticoso, ma necessario sforzo di formazione di una regolazione sociale autonoma e matura, capace di produrre consenso e gestire i dissensi di minoranze irresponsabili. Un ripensamento, da taluno proposto, dell’accordo interconfederale del giugno 1991 e dell’accordo di “concertazione” del luglio 1993, dunque, potrebbe lavorare per ricondurre ai sindacati la libertà di rappresentanza e la piena titolarità dell’azione contrattuale ai differenti livelli. Come è stato a lungo richiesto dalla CISL, finalmente si riconosce l’esigenza di accelerare il dibattito sulla contrattazione decentrata. Per giungere ad un progetto attuabile, occorre considerare, con attenzione e con lucidità gli obiettivi del nuovo sistema, considerando l’efficacia delle interrelazioni tra livelli diversi e le condizioni di passaggio da un sistema all’altro.

Resta il fatto che, per poter sviluppare una adeguata strategia confederale per una nuova stagione contrattuale e concertativa, necessita una radicata presenza associativa sindacale nei posti di lavoro. Ecco, perché sembra giunto il momento per incrementare un impegno organizzativo e culturale per rilanciare la presenza associativa solidale nei posti di lavoro. Per questo, non si può mai dimenticare che l’organizzazione sindacale è correlata alle esigenze di tutela del lavoro associato.

Poiché il contesto merceologico e settoriale in cui si colloca l'attuale rappresentanza sindacale appare sempre più indefinito e mutevole, le esigenze di tutela collettiva si fanno viepiù specifiche e mirate, se si vuole scongiurare il pericolo di un rapporto diretto/individuale azienda-lavoratore. Né si deve trascurare il fatto che discutere di rappresentanza significa, anche, tornare a discutere della partecipazione dei lavoratori alla formazione delle decisioni dell'organismo cui sono associati. Occorre impegnarsi decisamente nel suscitare una maggiore vitalità di associazione sindacale sul posto di lavoro, nelle imprese e nel territorio. In tale cornice è pensabile e auspicabile proporre azioni formative che accompagnino un piano di sindacalizzazione dei lavoratori attivi, nei settori tradizionali e dei nuovi lavori. E' nella pratica organizzativa che federazioni e confederazione rinnovano il patto di solidarietà che li lega, continuamente rinnovandolo e adeguandolo in termini operativi.

Scegliere, come ha fatto a più riprese la Cisl, di affermare "la libertà per i lavoratori, per i cittadini, per le imprese di dotarsi di adeguati strumenti di rappresentanza autonomamente scelti", significa imboccare una strada difficile; l'unica, tuttavia, adeguata alla realtà di profonda e continua trasformazione del mercato del lavoro ed al dinamismo del sistema di relazioni industriali. Non resta, insomma, che perseguire, con tenacia e creatività, un laborioso, ma essenziale processo di convincimento (spesso già diffuso nella cultura sindacale popolare, ma compressa da brandelli di schemi ideologici o pragmatici) circa l'importanza della rappresentatività ossia la forza della rappresentanza.

## *Conclusioni*

***Pietro Merli Brandini***

*già Dirigente Cisl*

Cercherò di rispondere ai quesiti che seguono.

Che cosa sono le relazioni industriali, e soprattutto come si spiega il processo che ne determina i risultati, problema più che mai complesso.

La risposta più semplice è anche quella più insoddisfacente e recita così: si tratta del sistema di relazioni tra lavoratori e sindacati da una parte e imprese e loro associazioni dall'altra. Talvolta è direttamente o indirettamente coinvolto anche il governo.

Ma il sistema è più complicato.

La condizione economica di un settore d'impresa è una condizione che influisce sul livello e la dinamica dei salari e delle condizioni di lavoro. Ma anche il sistema di valori (giustizia, libertà, equità) ha il suo peso sulle aspettative di salari e condizioni di lavoro. Un peso non trascurabile hanno i mercati, la concorrenza tra produttori nazionali e la conoscenza dei produttori e mercati internazionali.

Allo stesso modo influisce la forza e il potere contrattuale delle organizzazioni sindacali. Su di esse pesano anche le aspettative politiche delle singole organizzazioni. Pesano i cambiamenti tecnologici che ristrutturano imprese e lavoro, alterando costantemente il rapporto tra lavoro specializzato e qualificato e lavoro non qualificato.

L'ambiente e la sua conservazione pongono alle parti un vincolo di sostenibilità.

Questo un breve quadro di riferimento che serve a chiarire quanto sia difficile spiegare i risultati di un negoziato che è frutto dell'interagire di tutti questi fattori.

Ma questo è il quadro che debbono affrontare gli analisti delle relazioni industriali se vogliono fornire risposte dignitose. Ma dice anche quanto sia limitata la spiegazione che si fonda sul puro e semplice scontro tra due classi antagoniste: i padroni da una parte e la classe operaia dall'altra.

Ma la cultura è anch'essa una componente del funzionamento di un sistema di R. I. L'ideologia ha un suo peso (anche se non voluto), come è facile constatare nella strategia e nella pratica di una organizzazione come la CGIL.

La Cisl già dal suo nascere ha raccolto tutti quei lavoratori che credono al buon senso, piuttosto che a filosofie sociali tanto affascinanti quanto evanescenti.

Qui viene a proposito richiamare il ruolo di Romani e dei suoi collaboratori all'Ufficio Studi della Cisl, e alla capacità di Pastore e dei dirigenti della organizzazione ai vari livelli, che si sentivano rappresentati, nel loro buon senso, dalla strategia di Pastore e Romani.

In estrema sintesi il successo non temporaneo della Cisl è stato quello di inserirsi nelle prospettive storiche reali quali ad esempio:

- a) lo sviluppo produttivistico connesso agli aiuti del Piano Marshall per l'Europa;
- b) la partecipazione attiva all'integrazione europea (CECA, CEE e persino CED) sostenuta dal sindacalismo democratico europeo, come al ruolo della NATO.

Lo stesso dicasi per i processi di integrazione europea ed euroatlantici.

Che la linea strategica sia stata quella giusta è provato dal consenso successivo tanto da parte della CGIL che, sul piano politico, da parte del P.C.I.

Dall'incontro odierno emerge però una domanda. C'è un futuro per il sindacato, c'è un futuro per un sindacalismo autonomo e per un autonomo sistema contrattuale?

Si può affermare, sulla base dell'evoluzione recente, che sono sorte molte difficoltà da quando gli Stati Nazionali hanno, in forza della internazionalizzazione, ridotto le barriere protettive segnate dai confini nazionali.

La globalizzazione, sostenuta soprattutto da grandi Paesi in via di sviluppo, ansiosi di partecipare al banchetto del benessere, come sta accadendo, hanno immesso pesanti fattori di crisi da adattamento, nei Paesi occidentali avanzati. Di qui il crescere delle iniquità nella distribuzione dei redditi, i problemi della delocalizzazione, la precarietà del lavoro e tutti i problemi sociali che conosciamo. Questo mostra insufficienze del sindacalismo. Ma questo comporta un accresciuto sforzo del sindacalismo libero ed autonomo per affrontare i nuovi e difficili problemi sociali che conosciamo.

Non possiamo illuderci su una qualche possibilità che la globalizzazione regredisca. E' vero il contrario.

Gli eterni obiettivi dei lavoratori e dei sindacati liberi ed autonomi restano quelli di realizzare giustizia ed equità in un clima politico di libertà democratica. Valori ed obiettivi di sempre. Ciò che cambia, e non è poco, è la ricerca di nuove forme di rappresentanza (per es. da organizzazioni verticali ed organizzazioni sindacali per mestieri e professioni secondo gli sviluppi che si manifesteranno).

Occorrerà più mobilità internazionale del lavoro. La più drammatica asimmetria riguarda proprio la forte mobilità del capitale e la debole mobilità del lavoro (professioni, mestieri, lavoro qualificato e non).

Siamo allo stadio di focalizzare i problemi, e di proporre adeguate e sperimentate soluzioni.

Occorre mettere briglie al capitale e ai suoi dissennati movimenti.

Ci vorrebbero regole che, invano sta cercando e proponendo l'apposito comitato di stabilità finanziaria presieduta da Mario Draghi. Dobbiamo cedere sovranità e deleghe più ampie alle nostre strutture internazionali per renderle interlocutori credibili per una "governance" che impedisca alla spregiudicatezza di finanziari-avventurieri di mettere il mondo sul baratro del precipizio.

Si darebbe un appoggio a forze politiche e alle strutture internazionali desiderose di risolvere il problema, e potremmo meglio affrontare i problemi sociali che ci affannano e ci fanno dubitare della nostra capacità di farcela.

In ogni caso tutto dipende dalla capacità dei lavoratori e del sindacalismo di affrontare con coraggio problemi inediti, come fu nel passato.

Con questa consapevolezza potremo dire: we can, possiamo.

## APPENDICE



## Come cambiano le relazioni sindacali

Quando ha pensato di dedicare all'evoluzione delle relazioni sindacali in Italia l'annuale seminario di storiografia sindacale, svoltosi nei giorni scorsi al Centro Studi nazionale di Firenze, la Cisl non poteva immaginare che, dopo le parole di Marchionne a Rimini in agosto e le vicende di Pomigliano, il tema sarebbe stato in cima alle cronache. Di certo però il sindacato di via Po aveva ben colto l'importanza e attualità del tema.

"Sulle relazioni sindacali spira un'aria nuova, dopo un periodo di una certa sonnolenza" ha detto il direttore del Centro Studi, Mario Scotti, che ha coordinato il seminario seguito all'apertura dei lavori da parte della responsabile della biblioteca del Centro Studi, Mila Scarlatti.

Di una "discontinuità nel sistema di relazioni industriali e di azione sindacale, che sta dentro un processo più ampio di trasformazione" ha parlato anche il professor Michele Colasanto, presidente della Fondazione Pastore e docente dell'Università Cattolica di Milano. Secondo Colasanto, in un quadro di relazioni industriali di tipo innovativo "la partecipazione è sicuramente una via, in altri tempi misconosciuta, ma non è alternativa alla contrattazione: può rafforzarla ed esserne rafforzata, ma non sostituirla".

Dopo la presentazione di una serie di casi esemplari da parte delle categorie nazionali, è stato il segretario confederale Maurizio Petriccioli a concludere i lavori. Di fronte ad un cambiamento profondo come quello che stiamo vivendo - ha detto - si può reagire con due atteggiamenti opposti: "Arroccandosi per non perdere il livello di diritti raggiunti, oppure mettendosi in discussione e accettando le responsabilità di governare il cambiamento. La Cisl, in tutta la sua storia ha sempre fatto la seconda scelta" e lo sta facendo anche oggi. "Va però detto - ha aggiunto - che se da un lato c'è la disponibilità ad agire in termini di cooperazione per creare più competitività del sistema" come è stato chiesto ai sindacati, "dall'altro ci deve essere disponibilità a proseguire sulla strada della cooperazione"; e non solo "in termini di un nuovo scambio salariale", che pure ci deve essere. Occorre cioè la disponibilità da parte delle aziende ad aprire al sindacato "quegli spazi partecipativi che oggi in questo Paese non sono previsti" e in questo senso anche il legislatore è chiamato "non a introdurre la partecipazione per legge, ma a rimuovere gli ostacoli che la impediscono".

La tavola rotonda pomeridiana è stata coordinata dal rettore dell'Università Luspiano di Roma Pino Acocella, che ha evidenziato come i seminari di cultura e storiografia sindacale, giunti all'ottava edizione, dimostrino l'attenzione che la Cisl, con il dipartimento Formazione e il Centro Studi, dedica alle prospettive sia culturali che di ricerca e formazione.

Aldo Carera, dell'Università Cattolica di Milano, ha sottolineato una preoccupante assenza degli "studiosi di economia" sul tema delle relazioni sindacali, sia verso le imprese che il sindacato. A prevalere sono infatti le scuole di pensiero giuridico e sociologico, che hanno consentito agli storici, comunque, una ricostruzione scientifica, dalla scuola di Romani-Pastore ad oggi.

Il presidente della Fondazione Nocentini, Giovanni Avonto, ha fatto emergere la ricercata discontinuità con cui la Fim ed i metalmeccanici in genere, a partire dagli anni '60 fino agli anni '70, hanno conquistato relazioni industriali in contrapposizione al modello corporativista di retaggio fascista.

Da Andrea Ciampani, docente della Lumsa di Roma, è arrivata una lettura delle relazioni industriali nel contesto anche europeo e di storia contemporanea, indispensabile per trarre nuovi sviluppi di relazioni sindacali.

La sintesi di Pietro Merli Brandini ha inteso valorizzare il metodo e gli obiettivi del seminario, quale contributo alla Cisl per ipotizzare nuovi scenari, soprattutto a livello globale, che consentano a tutti gli attori (imprese, comunità locali, istituzioni e governi, sindacati stessi) di diventare sempre più autentici motori di nuove e partecipate relazioni sindacali e sociali, per il bene comune dei popoli e dei rispettivi rappresentati.

**Alberto Campaioli**



## ***ETUI – European Trade Union Institute***

Per una maggiore informazione sulle Relazioni sindacali in Europa è possibile consultare il sito dell'Istituto Sindacale Europeo (ETUI – European Trade Union Institute); qui vengono riportate solo alcune pagine introduttive.

**[www.etui.org](http://www.etui.org)**

**[www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)**

**[www.labourline.org](http://www.labourline.org)**

### **National Industrial Relations**

National industrial relations differ significantly from one European country to another, thereby making harmonisation at EU level extremely difficult. The ongoing internationalisation of business makes the European dimension of social dialogue and cross-border cooperation among worker representatives and their unions more and more important. This section seeks to contribute to better mutual understanding by offering basic information on different key aspects of national industrial relations backgrounds.

The National Industrial Relations section summarises some of the key features of the way industrial relations are arranged in each of the COUNTRIES and in a comparative way ACROSS EUROPE. The MAP OF EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS and the COMPARE TOOL give you a first insight into the countries' main differences.

### **Information covers the following topics**

Trade Unions

Collective Bargaining

Workplace Representation

Board-level Representation

European-level Representation

Health and Safety

Financial Participation

Across Europe

Each country has a different experience and different characteristics. This section summarises some of the key features of the way things are organised across Europe.

Trade Unions

Levels of union density vary widely across the EU states plus Norway, from over 70% in Finland and Sweden to 8% in France. However, density is not the only indication of unions' capacity to mobilise workers. In most countries union membership has been falling in recent years, and, even where it is growing, it has not generally kept pace with the rise in the numbers employed. Most European states have several competing union confederations, often divided on political grounds, although the ideological differences may subsequently have weakened. Union mergers continue to remake the trade union landscape, although generally within rather than between confederations.

Collective Bargaining

The proportion of employees covered by collective bargaining in the EU states plus Norway varies from well over 90% (nominally 100% in the case of Romania) to 10%. The countries at the top of the table either have very high levels of union membership, as in the Nordic countries, or have legal structures which ensure that collective agreements have a wide coverage. In the countries at the bottom of the table, company level bargaining dominates. In some countries, such as Belgium, Italy or Sweden, there are links between different levels of bargaining but in others, like Luxembourg or Cyprus, various levels simply coexist. Overall the trend seems to be towards greater decentralisation.

Workplace Representation

Employee representation varies across Europe, combining both representation through local union bodies and works councils – or similar structures elected by all employees. In the 27 EU states plus Norway, there are four states where the main representation is through works councils with no statutory provision for unions at the

workplace; eight where representation is essentially through the unions; another 11 where it is a mixture of the two, although sometimes unions dominate; and a further five where unions have been the sole channel, but legislation now offers additional options. In many countries new national legislation implementing the EU's information and consultation directive has complicated the picture. One common feature of most states is that unions play a central role.

### Board-level Representation

Arrangements for employee representation at board level in the EU countries plus Norway can be divided into three groups. There is a group of ten countries where there is no board level representation and a further group of six, where board level representation is limited to state-owned or recently privatised companies. However, the biggest group of 12 states provides for employees to be represented on the boards of private companies, once they have reached a certain size. These thresholds vary greatly as do other elements of the national arrangements.

### European-level Representation

National representatives on bodies linked to European Works Councils and the European Company are generally chosen in a way which reflects the existing structures of the country concerned – either by the union, or by the works council. However, in six countries they are elected by all employees.

### Health and Safety

Improving health and safety at work is crucial to the prevention of industrial accidents and diseases. It begins at company level and requires a significant amount of involvement by governments as well as employee and employer organisations. The high safety standards currently in force in certain countries have been shown to result directly from long-term policies promoting tripartite social dialogue, collective bargaining between trade unions and employers, and good health and safety legislation backed up by an efficient labour inspectorate.

### Financial Participation

The distribution and significance of employee financial participation in Europe are at first glance no more uniform and structured than in the case of codetermination.

Analysis shows examples and cases of good practice concerning financial participation in all European countries, even if the political and economic preconditions vary between strong legal foundations for the active promotion of financial participation (as in France and the UK) on the one hand, and rather poor recognition of such practices at enterprise level by the social partners, on the other.

MAP OF EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS

	AUSTRIA	BELGIUM	BULGARIA	CYPRUS
Population	8,319,000	10,667,000	7,640,000	789,000
Collective Bargaining Coverage	98 %	96 %	30-35 %	75 %
Proportion of Employees in Unions	32 %	54 %	20 %	62 %
Principal Level of Collective Bargaining	industry	national (sets framework)	company	industry and company
Workplace Representation	works council	union and works council (union dominates)	union	union
Board-level Representation	yes: state-owned and private companies	no	no	no
Company Board Structure	dualistic	monistic	monistic or dualistic (choice)	monistic

	CZECH REPUBLIC	DENMARK	ESTONIA	FINLAND
Population	10,381,000	5,472,000	1,341,000	5,300,000
Collective Bargaining Coverage	44 %	80 %	25 %	90 %
Proportion of Employees in Unions	22 %	68 %	11 %	74 %
Principal Level of Collective Bargaining	Company	industry	company	industry (often: national framework)
Workplace Representation	union (or works council)	union	union (or authorised workplace representatives)	union
Board-level Representation	yes: state-owned and private companies	yes: state-owned and private companies	no	yes: state-owned and private companies
Company Board Structure	dualistic	dualistic	dualistic	monistic or dualistic

	FRANCE	GERMANY	GREECE	HUNGARY
Population	63,983,000	82,218,000	11,214,000	10,045,000
Collective Bargaining Coverage	98 %	61 %	65-70 %	36 %
Proportion of Employees in Unions	8 %	20 %	22 %	17 %
Principal Level of Collective Bargaining	industry and company	industry	industry	company
Workplace Representation	union and works council	works council	union (works council)	union and works council
Board-level Representation	yes: state-owned / privatised companies	yes: state-owned and private companies	yes: state-owned companies	yes: state-owned and private companies
Company Board Structure	monistic or dualistic (choice)	dualistic	monistic	dualistic or monistic (only <i>public</i> limited companies can choose a monistic structure)

	IRELAND	ITALY	LATVIA	LITHUANIA
Population	4,401,000	<b>59,619,000</b>	2,271,000	3,366,000
Collective Bargaining Coverage	n.a.	<b>30-40 %</b>	20 %	10 %
Proportion of Employees in Unions	32 %	<b>33 %</b>	16 %	14 %
Principal Level of Collective Bargaining	national and company	<b>industry</b>	company	company
Workplace Representation	union	<b>union</b>	union (and authorised workplace representatives)	union (or works council)
Board-level Representation	yes: state-owned companies	<b>no</b>	no	no
Company Board Structure	monistic	<b>monistic or dualistic (choice)</b>	dualistic	monistic or dualistic (choice)

	LUXEMBOURG	MALTA	NETHERLANDS	NORWAY
Population	484,000	410,000	16,405,000	4,660,000
Collective Bargaining Coverage	60 %	56 %	79 %	70 %
Proportion of Employees in Unions	46 %	59 %	21 %	55 %
Principal Level of Collective Bargaining	industry and company	company	industry	national and industry
Workplace Representation	works council	union	works council	union
Board-level Representation	yes: state-owned and private companies	no	yes: state-owned and private companies	yes: state-owned and private companies
Company Board Structure	monistic	monistic	dualistic	monistic

	POLAND	PORTUGAL	ROMANIA	SLOVAK REPUBLIC
Population	38,116,000	10,618,000	21,529,000	5,401,000
Collective Bargaining Coverage	14 %	90 %	n.a.	35 %
Proportion of Employees in Unions	15 %	18 %	30 %	24 %
Principal Level of Collective Bargaining	company	industry	industry and company	industry and company
Workplace Representation	union (or works council)	union (and works council)	union	union and works council
Board-level Representation	yes: (formerly) state-owned companies	yes: state-owned companies (law is not implemented)	no	yes: state-owned and private companies
Company Board Structure	dualistic	monistic	monistic	dualistic

	SLOVENIA	SPAIN	SWEDEN	SWITZERLAND
Population	2,010,000	45,283,000	9,183,000	7,710,378
Collective Bargaining Coverage	96 %	70 %	90 %	50%
Proportion of Employees in Unions	44 %	15 %	71 %	22%
Principal Level of Collective Bargaining	industry	industry	industry	industry
Workplace Representation	union and works council	works council (and trade union)	union	works council
Board-level Representation	yes: state-owned and private companies	yes: state-owned companies	yes: state-owned and private companies	no
Company Board Structure	monistic or dualistic (choice)	monistic	monistic	monistic

	UNITED KINGDOM
Population	61,194,000
Collective Bargaining Coverage	34 %
Proportion of Employees in Unions	27 %
Principal Level of Collective Bargaining	company
Workplace Representation	union
Board-level Representation	no
Company Board Structure	monistic