



Per un Laboratorio delle relazioni industriali: luogo di dialogo per i sindacalisti

*Adolfo Braga**

1. Introduzione

Alimentare il dibattito per la definizione di un Laboratorio delle relazioni industriali deve essere l'occasione per proporre un luogo di confronto per i sindacalisti al fine di agevolare il confronto per il dialogo sociale.

Gli ultimi mesi hanno registrato un intenso dibattito e una nuova attenzione ai temi delle relazioni industriali. Un dibattito che, dopo molto tempo, ha affiancato alle importanti riflessioni sulle dinamiche salariali e previdenziali quelle sul nodo, ancora irrisolto, delle relazioni industriali italiane: la definizione di un modello di regole della rappresentanza dei lavoratori, della democrazia sindacale e di un nuovo assetto contrattuale.

Come è oramai noto, nel giugno 2011 è stato firmato un importante accordo tra le parti sociali con l'intento di percorrere la strada del dialogo e della partecipazione per trovare, in modo socialmente sostenibile, un bilanciamento fra esigenze di risanamento e di sviluppo. L'effettiva concretizzazione di questo accordo, per la Cgil, passa attraverso l'alimentazione dei processi di democrazia rappresentativa elettorale nei luoghi di lavoro e per il consolidamento delle rappresentanze di base, considerate ancora più vitali ai fini dell'approvazione dei contratti aziendali. Non va trascurato il dato che nel 2012 scadono i contratti nazionali che, come previsto nell'accordo del giugno 2011, dovrebbero disciplinare le competenze della contrattazione aziendale, su cui si eserciteranno i ruoli delle Rsu.

La preparazione dei contratti nazionali, dunque, diviene il terreno sul quale innestare il nuovo sistema di rappresentanza, di validazione degli accordi e delle nuove competenze. Dunque un nuovo modello che apre la strada per bilanciare gli obiettivi economici e di competitività, coinvol-

* Adolfo Braga è direttore dell'Istituto superiore per la formazione della Cgil e docente di Formazione e analisi delle competenze nell'Università di Teramo.

gendo le rappresentanze sindacali (Rsu e Rsa), in un processo culturale di trasformazione delle competenze tramite progetti di riqualificazione.

È questa considerazione che ha spinto la Cgil a intraprendere l'iniziativa innovativa nel panorama italiano delle organizzazioni sindacali: l'istituzione di un Laboratorio delle relazioni industriali. Il Laboratorio nasce per creare un network tra sindacalisti provenienti, prioritariamente, dalle strutture sindacali della Cgil e, più in generale, dal mondo sindacale, istituzionale e delle imprese. L'obiettivo è potenziare la cultura delle relazioni industriali in Italia, per ricercare il più alto grado di condivisione con le organizzazioni sindacali, le istituzioni e le imprese, nel rispetto della diversità dei ruoli.

Il progetto si propone di costruire inizialmente un dibattito rigoroso all'interno della Cgil, con la prospettiva di contribuire alla definizione di un linguaggio comune fra diversi attori sociali sui reciproci punti di vista relativamente alle trasformazioni del sistema sociale, e sul ruolo delle imprese e delle organizzazioni sindacali in un mondo soggetto a sempre più veloci trasformazioni. Il Laboratorio sulle relazioni industriali deve rappresentare un tentativo concreto di aprire le finestre della Cgil al mondo esterno.

2. Alcuni elementi per un profilo culturale

Dal gennaio 2009 il sistema di relazioni industriali italiano è entrato in una profonda fase di anomia, dato che le nuove regole contrattuali erano state stipulate senza il consenso della Cgil. Il che ha determinato un periodo di grande incertezza sul piano negoziale, poiché un conto è il dissenso tra le maggiori organizzazioni su uno specifico contenuto negoziale, altra cosa è la divisione sul piano stesso delle regole di sistema.

Il concetto di *industrial relation* è un concetto anglosassone che si applica non solo all'industria, come sembrerebbe, ma a tutti i settori produttivi che sono portatori di relazioni tra le parti; accentuando, in questo modo, la dimensione della bilateralità di due soggetti che insieme dovrebbero governare le condizioni di lavoro su base paritaria. Per le relazioni industriali il sindacato non è più un soggetto debole, ma un soggetto paritario nella gestione dei problemi del lavoro. Il ruolo che il sindacato ha acquisito è tale che gli consente di condividere con le imprese (e per esse le organizzazioni datoriali) la regolazione del lavoro. Il sistema, in questo modo, dise-

gna una traiettoria dei cambiamenti istituzionali nei sistemi di relazioni industriali tale da tratteggiare una conversione istituzionale dei diversi attori, che si muovono con funzioni associate alle diverse forme istituzionali esistenti e tali da modificare la loro azione in una direzione convergente.

Un sistema di relazioni industriali, per essere dotato di autorevolezza, deve essere necessariamente portatore di certezze. Per i lavoratori, ma anche per le imprese, che hanno tutti bisogno di sapere se e quali contratti siano effettivamente applicabili. In questa fase particolare il sistema è fortemente caratterizzato da profonde divisioni tra sindacati confederali e forse, nell'immediato, non saranno superate le polemiche e le stesse divisioni. Sicuramente verrà ridotta, e si spera azzerata, l'attuale incertezza che danneggia le aspettative sociali e penalizza l'efficacia del nostro processo negoziale. Le nuove relazioni industriali dovrebbero dunque consistere in una stagione in cui gli attori sociali rilanciano la definizione di regole capaci di aumentare la stabilità del sistema, ma anche di renderlo più funzionale alla crescita economica.

Allo stato attuale la preoccupazione di chi si occupa di queste tematiche è di un possibile progressivo slittamento nel significato delle relazioni industriali, il cui vero obiettivo originario, come per le altre discipline del lavoro, era quello di «proteggere» i lavoratori e le loro famiglie dalle incertezze del mercato e dall'insaziabile domanda dei datori di lavoro di operare sotto la pressione della concorrenza. Oggi si reclama con forza un cambiamento nelle relazioni industriali che, per l'attuale fase, non può che essere misurato su alcuni indicatori quantitativi che vanno dal tasso di sindacalizzazione al livello di centralizzazione della contrattazione collettiva, al livello di coordinamento della contrattazione collettiva, al grado di concertazione tripartita sul piano nazionale, all'indicatore dei conflitti che sorgono a livello industriale.

La storia italiana, relativamente recente, delle relazioni industriali si è caratterizzata per l'assenza di accordi neocorporativi, seguita da un'accentuazione della militanza dei sindacati. Negli anni novanta la contrattazione collettiva subisce un processo di accentramento, con le principali confederazioni sindacali italiane (Cgil, Cisl e Uil) che ridefiniscono il proprio ruolo come partner dei governi di «emergenza». Sono significativi, a questo riguardo, gli accordi collettivi tra i tre sindacati confederali, Confindustria e governo nel periodo che va dal 1992 al 1998 (il caso più emblematico è l'accordo sulla riforma delle pensioni del 1995).

Come non segnalare, inoltre, l'accordo del 1993, ricordato come quello che modifica le relazioni industriali italiane in modo radicale. Ai fini della nostra analisi va evidenziato che il protocollo del 1993, che doveva attribuire un ruolo centrale alla contrattazione decentrata e promuoverne l'espansione, non ha prodotto l'esito di considerare la contrattazione a livello aziendale come prevalente.

Con la fine degli anni novanta il sistema concertativo italiano passa rapidamente da una possibile legittimazione estrema, fino a prevederne una sua istituzionalizzazione, a una presa di distanza repentina da parte di Confindustria.

Il 2007 deve essere ricordato come l'anno in cui tornano in auge le politiche neocorporative grazie alla riforma delle pensioni. L'allora governo di centro-sinistra abolisce la riforma unilaterale attuata precedentemente dal governo di centro-destra, negoziando con i sindacati un aumento graduale dell'età minima per le pensioni di anzianità. Il 2008 deve essere annoverato come l'anno della messa in crisi delle relazioni industriali italiane per due ordini di motivi: il ritorno al potere della coalizione di centro-destra e la divisione dei sindacati. Quella che era stata considerata la maggiore innovazione italiana (l'accordo del 1993) viene messa in discussione alla radice con una richiesta di riforma del sistema di contrattazione collettiva. Con l'accordo di gennaio 2009 si ha la messa in crisi definitiva del sistema di relazioni, in quanto la sigla è apposta da tutte le principali organizzazioni datoriali e anche da Cisl e Uil, a eccezione della Cgil.

In sintonia con quanto realizzato con l'accordo del 28 giugno 2011, c'è da ribadire che lo strumento principe delle relazioni industriali è la contrattazione, come il luogo di esercizio di una mediazione bilaterale che deve produrre un compromesso sulle regole migliori per gestire il lavoro. Per questa linea i sindacati non devono limitarsi a fare contratti, ma assumere il ruolo di legislatore privato sui temi del lavoro, in quanto co-protagonista del campo della regolazione nel mondo del lavoro. È l'autonomia collettiva che produce le regole per tutelare la condizione di lavoro e per tenere sotto controllo la discrezionalità dei manager. È un argine al potere individuale, discrezionale, degli imprenditori e dei manager.

Il 2012 deve essere considerato quello nel quale le relazioni industriali stanno cambiando, perché necessitano di una forte regolazione attraverso la misurazione della rappresentatività dei sindacati ai fini della validità dei contratti. In questa fase ci sono le condizioni per costruire regole più chiare e maggiori certezze sia per i lavoratori sia per le imprese.

3. Offrire alla Cgil e al suo gruppo dirigente alcune analisi

La presenza di governi con un'impostazione neoliberista, non solo in Italia ma a livello europeo, conferma la tendenza all'esclusione o quantomeno alla limitazione del ruolo delle relazioni industriali, dei sindacati in particolare. Questa tendenza si traduce in un rifiuto della concertazione, della definizione di norme che regolino la rappresentanza e la rappresentatività, che legittimerebbero l'approvazione degli accordi a maggioranza.

Sinora, con il precedente governo di centro-destra, si è preferita la strada – in un sistema abbastanza strutturato come quello italiano – di indebolire i sindacati, favorendone la divisione. In quest'ottica nasce la legittimazione degli accordi separati (teorizzati nel «Libro bianco»), secondo i quali non è necessario il consenso di tutti per arrivare a un accordo, è sufficiente che ci sia il consenso della maggioranza. Si traspone in questo modo nelle relazioni industriali un principio che è politico: il principio delle decisioni a maggioranza. Nelle relazioni industriali, al contrario, il principio decisionale e fondamentale è quello del consenso, naturalmente riferito alle grandi organizzazioni sindacali e non alla galassia delle centinaia di piccole organizzazioni.

Ruolo centrale in questa dinamica è il funzionamento del sistema contrattuale. Infatti il meccanismo del protocollo di recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni si fondava sui tassi di inflazione programmata, che dovevano appunto essere programmati attraverso il confronto tra governo e parti sociali. Il mancato confronto con le parti sociali produce tassi d'inflazione irrealistici per difetto rispetto ai concreti andamenti dell'economia. Il tentativo è quello di abbassare il costo del lavoro, che diventa anche l'unico metodo attraverso il quale si cerca di dare competitività al sistema economico. Tenendo bassi i tassi d'inflazione si riduce il costo del lavoro, ma anche il potere d'acquisto delle retribuzioni. Questo meccanismo rende molto più difficile il mestiere del sindacato nel negoziato per il rinnovo dei contratti. Il mestiere dei datori di lavoro e delle loro associazioni è reso altrettanto difficile perché con i tassi d'inflazione bassi si trovano coinvolti in conflitti assurdi, in quanto l'abbassamento del potere d'acquisto delle retribuzioni fa diminuire la domanda di beni e servizi, che produrrà ulteriori effetti negativi sull'andamento delle imprese.

Il Laboratorio, dunque, deve offrire su queste tematiche alla Cgil e al suo gruppo dirigente alcune analisi:

- dei trend, a livello europeo e italiano, della concertazione e della struttura contrattuale (con riferimento sia alla copertura sia all'importanza e al peso dei due livelli contrattuali e della loro dinamica evolutiva);
- della sindacalizzazione e della rappresentanza, sottolineandone gli andamenti su scala comparata, per mettere in evidenza i fattori che incidono e i trend di lungo periodo;
- del funzionamento organizzativo dei sindacati, anche con riferimento a quello degli altri paesi europei;
- sulle traiettorie del senso di marcia delle organizzazioni confederali, non solo quelle sindacali ma anche quelle datoriali.

4. Alcune ipotesi operative

Il Laboratorio deve proporre prodotti utili per la confederazione. In quest'ottica si possono immaginare rapporti annuali o biennali. Sarebbe conveniente, ad esempio, verificare lo stato della contrattazione nelle aziende per capire quanta se ne fa, quali sono le esperienze migliori (esempi di regole nazionali, oltre che di esperienze virtuose aziendali). Altrettanto importante sarebbe un osservatorio sulle Rsu, in generale sui temi della rappresentanza. Bisogna insistere sulla manutenzione attenta del funzionamento delle elezioni di questi organismi. A questo proposito si appalesa la necessità per l'organizzazione di attrezzarsi meglio per seguire questa dinamica che, dopo l'accordo interconfederale sulla misurazione della rappresentatività, a livello aziendale consenta anche di andare a definire i criteri per la validità collettiva dei contratti. Curare con attenzione, dunque, tutto il processo che porta alle elezioni delle Rsu per avere la certezza di una raccolta sistematica dei dati e delle informazioni, non solo di tipo quantitativo ma anche qualitativo.

Con l'accordo di giugno la Cgil ha investito in questa direzione, mettendo al centro contrattazione e rappresentatività come temi portanti dell'interesse della confederazione. Naturalmente non basta aver scritto un accordo, bisogna seguirlo e argomentarlo. La natura di questo accordo è tale che può prefigurare anche esiti ed effetti diversi; per questa ragione la cura dell'implementazione è ancora più rilevante. La messa in opera non è solo una mera operazione organizzativa, ma richiede un processo culturale, a fronte dello scenario di una difficoltà crescente delle relazioni industriali classiche in tutti i paesi (difficoltà dei contratti nazionali, riduzione della sindacalizzazione,

contrattazione concessiva). Il problema da affrontare è quello di elaborare una cultura nuova delle relazioni industriali che vada in due direzioni.

La prima è di riesaminare i presupposti per un patto alla pari tra gli attori. Gli ultimi 10-15 anni hanno visto il potere contrattuale, per scelta delle imprese, e le relazioni industriali sempre più utilizzati come un canale non per migliorare la condizione di lavoro, ma per dare spazio ad aggiustamenti richiesti dalle aziende. Tornare a una nuova simmetria tra le parti è una scommessa culturale, oltre che un problema di natura.

La seconda direzione riguarda nello specifico il ruolo del sindacato dentro questi processi. In questo momento le due culture che prevalgono sono o quella che si limita in modo più o meno pragmatico ad accettare in via adattiva ciò che succede, o la cultura che lo rifiuta altrettanto pregiudizialmente in modo antagonistico. La svolta può essere rappresentata da un'idea alternativa di come il sindacato può traghettare i lavoratori verso un quadro di certezze, di stabilità e di diritti, più collegato con le economie del XXI secolo.

Nello specifico può essere utile partire prioritariamente da uno studio su alcuni contratti nazionali (ad esempio: trasporti, meccanici, chimici, bancari) per mostrare la distanza fra il contratto nazionale e la realtà dei fatti, capace di evidenziare le innovazioni introdotte. Auspicare una cooperazione, stimolata a livello nazionale, tra comparto industria e comparto servizi per monitorare le piattaforme che dovranno tenere conto di quanto previsto nell'accordo del 28 giugno 2011. E in sede di definizione delle piattaforme riflettere sulle materie, sui comparti da accorpate e quelli da non accorpate. Questa elaborazione contrattuale diviene oggetto di formazione diffusa, e il Laboratorio sulle relazioni industriali diviene il luogo di elaborazione, progettazione e messa in opera di un processo politico sindacale implicito all'accordo del 28 giugno 2011. In questo modo il Laboratorio può aiutare la Cgil ad accarezzare un'ambizione di rinnovamento culturale, che la aiuti a ridefinire le sue strategie, le sue identità, i suoi obiettivi negoziali.

5. I contenuti seminariali del Laboratorio

Il percorso seminariale deve affrontare i grandi temi legati alle relazioni industriali, mettendone in evidenza lo sviluppo nel tempo e le connessioni con il contesto politico, economico e sociale attuale. I focus tematici devono articolarsi su: la storia delle relazioni industriali (ricostruzione storica e relazio-

Adolfo Braga

ni industriali in Europa), la rappresentanza e le sue articolazioni, la contrattazione collettiva (il contratto collettivo, la riforma degli assetti contrattuali e le relazioni sindacali), il sostegno pubblico e le relazioni collettive (mediazione e sostegno pubblico alle imprese, la ristrutturazione e la crisi aziendale), il costo del lavoro (la retribuzione, le voci del costo del lavoro), la negoziazione. I seminari formativi, poiché dovranno coinvolgere il gruppo dirigente, devono avere la durata massima di una giornata.