

L'accordo del 28 giugno e il dibattito nella Cgil e nella sinistra

un samizbar con considerazioni “a freddo” (ma non tanto)

luglio 2011

Normalmente, quando il sindacato firma un accordo importante, io comincio dalla lettura del testo dell'accordo, per farmene una prima idea “autonoma”, e solo dopo passo alla lettura delle reazioni e dei commenti – che ovviamente possono anche portarmi a modificare la mia idea iniziale. Così ho fatto anche in questo caso. Ma nel samizbar non seguirò questo ordine: partirò dai commenti, perchè il dibattito (in Cgil e dintorni) su quest'accordo è stato particolarmente “clamoroso”, e rivelatore di un clima e di posizioni politiche di grande (e negativa) portata.

1. il dibattito in Cgil e dintorni

Mi sembra (e dovrebbe essere evidente a tutti) che l'infuocato dibattito sviluppatosi nella Cgil e nelle sue (ahimè sparute) “propaggini” all'interno della sinistra “politica”, sia stato dominato da *logiche di schieramento*: da quelle legate agli schieramenti congressuali in Cgil e da altre, più generali, di tipo politico-ideologico, relative al ruolo del sindacato in questa fase politica.

Ciò ha portato molto spesso a prescindere dai contenuti dell'accordo (e dal contesto in cui esso si situa) per esprimere una sorta di “giudizio politico a priori”:

Questa tendenza è largamente diffusa tra chi “critica l'accordo da sinistra”.

Essa trova un esempio estremo nella “critica da sinistra” che Cofferati (da quale pulpito!), Bertinotti (da quale scranno!) e Ferrara hanno espresso sulle colonne del *Manifesto*. Questi signori parlano come se in Italia – prima dell'accordo – vigesse un sistema di regole nelle relazioni industriali in cui era garantita sia la “democrazia di mandato” (voto dei lavoratori sulle piattaforme) sia la ratifica democratica degli accordi da parte dei lavoratori; il bieco accordo del 28 giugno avrebbe posto fine a questo sistema democratico. Ma, come tutti sanno (compresi quei tre autori), in Italia non c'era niente di tutto questo, ma una “giungla”, in cui coesistevano esempi (sempre più rari) di procedure democratiche fino ad accordi separati magari sorretti da referendum-diktat come quelli della Fiat.

Anche molti interventi più “interni” alla struttura della Cgil seguono lo stesso metodo: di criticare l'accordo confrontandolo con uno “schema ideale” anziché con il contesto concreto in cui esso si è calato (intendiamoci: può essere un procedimento legittimo se *reso esplicito*, e quindi proposto come “richiamo ideale”, non se è la base su cui si considera l'accordo un arretramento (rispetto a cosa?) e si accusa un gruppo dirigente di cedimento).

Altre critiche sono però basate su una lettura critica del testo dell'accordo. E qui emerge una tendenza “autolesionista” che sembra ricorrente in particolare (e paradossalmente) proprio nella sinistra del sindacato, a partire dagli anni '80. Provo a spiegarmi. Normalmente, direi “fisiologicamente”, un sindacato (radicale o moderato che sia), quando firma un accordo tende poi a interpretarlo “allargandone la maglie a suo favore”, mentre il padrone fa il contrario. Il padrone dice “guarda che in base all'accordo queste cose non puoi farle”, e il sindacato risponde “ma dove sta scritto? Guarda che l'accordo non lo dice, o comunque può essere interpretato altrimenti”. Ora, ormai da molti anni, emerge nel sindacato (e specie nella sua sinistra) una “tendenza Tafazzi”, che fa il contrario: di ogni accordo che critica dà un'interpretazione restrittiva, sfavorevole ai lavoratori. Gli uffici studi di Confindustria e delle aziende ringraziano, perchè questo gli risparmia un po' di lavoro. E, naturalmente, questa finisce per essere una “profezia che si autorealizza”: perchè finiscono per convergere la destra del sindacato (che dà degli accordi un'”applicazione ossequiente”) e la sinistra che li denuncia come restrittivi-repressivi: “te l'avevo detto che era un accordo che ci fregava?”. (Se ripercorressimo le vicende dell'applicazione negli anni dell'accordo del 23/7/93 potremmo trarne utili indicazioni).

Attorno a questo duplice “metodo critico”, gli sparuti gruppi della “sinistra radicale” hanno costruito una campagna, guidati dal *Manifesto* – particolarmente abile nel coinvolgere gli “intellettuali amici del movimento operaio” (che però, magari, non sono molto al corrente sulle vicende concrete della contrattazione sindacale). Il quadro che ne emerge è quello dello scontro frontale tra due posizioni: quella che rinuncia all'autonomia di classe del sindacato, alla democrazia nel rapporto coi lavoratori, ecc. ecc., e quella che le difende. Ciascuna si incarna in un pezzo della Cgil – le sorti complessive della Cgil come sindacato interessano poco.

(Non meriterebbe neanche un cenno la posizione di Rifondazione e di *Liberazione*: essa si presenta come il maldestro tentativo, da parte di un gruppo in via di estinzione, di recuperare qualche spazio facendo leva su rozzi slogan estremistici - che ricordano gli slogan sugli “accordi-bidone”. di certa “sinistra rivoluzionaria” degli anni '70. (NB. - non quella di cui allora facevo parte!).

Sia chiaro: non è che i sostenitori dell'accordo sfuggano a queste perverse logiche di schieramento! Spesso sono il “rispecchiamento inverso” dei ragionamenti di Cofferati/Bertinotti: per questi, l'accordo ha distrutto un mondo democratico che caratterizzava le relazioni industriali; per gli apologeti dell'accordo, questo ha fatto rinascere un mondo democratico che era stato distrutto. Per gli uni, ha distrutto il Paradiso; per gli altri, l'ha ricostruito. Si distinguono, in questo, alcuni esponenti di Lavoro e Società (si sa, le “sinistre contigue” sono le più reciprocamente settarie!): per fare un esempio, basta vedere i toni trionfalistici con cui Giampaolo Patta commenta l'accordo sul numero in stampa della rivista *ProgettoLavoro*. (Nel frattempo, i “destri veri” - che nella Cgil non mancano – continueranno, senza bisogno di trionfalismi, a sviluppare le loro pratiche collaborazioniste).

Va detto che queste “logiche di schieramento” non pervadono tutti gli interventi nel dibattito. Anche sulla base della mia limitata documentazione, ne posso segnalare alcuni. Il primo, e fondamentale, è un testo di Piergiovanni Alleva, *Merito e prospettive dell'accordo interconfederale 28/06/2011*, che offre una lucida ed equilibrata analisi critica dell'accordo (e che ho abbondantemente utilizzato nel paragrafo seguente). Molti di questi interventi “di merito” e non

“di schieramento” vengono da “dirigenti intermedi” del sindacato, meno preoccupati dei grandi “scontri di vertice” e più preoccupati di quali conseguenze potrà avere l'accordo sulla loro attività contrattuale. E' il caso delle “risposte a 5 domande” date da una serie di dirigenti locali del sindacato, che usciranno sul n° 7 della rivista *ProgettoLavoro*, o di testi come quello di Beniamino Lami (dello SPI nazionale).

Va detto, infine, che all'inasprirsi dello scontro interno ha certamente contribuito il modo non-democratico in cui si è arrivati alla firma dell'accordo, ponendo in sostanza il direttivo della Cgil di fronte al fatto compiuto. Possono esserci state varie e comprensibili motivazioni tecnico-tattiche a questa scelta, ma certo essa ha costituito una violazione del metodo democratico. Naturalmente, molti ci si sono precipitati su come avvoltoi: “Cgil: democrazia addio”, titolava la solita, ineffabile *Liberazione*.

Complessivamente, comunque, il modo in cui la Cgil ha affrontato il dibattito sull'accordo sembra un “segnale degenerativo” che non lascia ben sperare per il futuro: anziché una Cgil unita nel provare a utilizzare al meglio l'accordo (e a forzarne i limiti), si rischia di vedere una Cgil prigioniera di lacerazioni interne più tipiche dei gruppi minoritari della sinistra che di un grande sindacato di classe.

2. qualche spunto di analisi dell'accordo

NB. - L'accordo va letto congiuntamente con l'*intesa tra le confederazioni* firmata contemporaneamente, che definisce (sia pure in modo parziale e imperfetto) alcune comuni regole/procedure sulla *misurazione della rappresentatività* e sulla *consultazione dei lavoratori* in merito a piattaforme ed accordi.

(Come ho detto, mi muoverò – in modo molto più approssimativo – sulla falsariga del pezzo di Alleva, che invito tutti a leggere direttamente: lo si può trovare sul sito www.dirittisocialiecittadinanza.org).

Anzitutto, è bene ricordare due elementi di fondo che caratterizzano l'accordo:

- il riconoscimento/ribadimento dei *due livelli contrattuali*;
- l'affermazione che determinate *regole di rappresentatività dei sindacati* sono necessarie perchè gli accordi da questi firmati abbiano validità erga omnes.

Con i tempi che corrono, non sono affatto principi scontati: da almeno un paio di anni, infatti, essi erano (nelle enunciazioni o nei fatti) *sotto attacco* da parte di alcune degli stessi firmatari dell'accordo (e da parte della politica del governo).

Il contratto nazionale di categoria. - Su questo, l'accordo è “incompleto”. Si limita a indicare una soglia minima di rappresentatività per accedere alla trattativa (il 5%) e - cosa più importante – indica che la rappresentatività va misurata attraverso un mix ponderato tra *numero di iscritti* e *voti ottenuti nelle elezioni delle RSU*. Attraverso l' annesso protocollo di intesa tra i sindacati si demanda alle categorie di fissare le ulteriori regole e criteri di definizione della rappresentatività e di validità degli accordi., sia pure nell'ambito di alcune direttrici fissate dall'“intesa”, che

includono anche (in forma generica) forme di consultazione dei lavoratori su piattaforme e accordi. Quindi, è tutto da vedere...

Gli accordi aziendali firmati dalle RSU, cioè dalle rappresentanze elette dai lavoratori, hanno validità se la maggioranza delle RSU li approva; non è indicata come necessaria la consultazione dei lavoratori (di qui il rischio di “democrazia autoritaria” di cui parla Alleva). Lo stesso vale per *quelli firmati dalle RSA* (cioè dalle rappresentanze nominate dai sindacati): ma, in questo caso, mancando una verifica di rappresentatività delle RSA basata sul voto (è prevista però una “ponderazione” delle RSA sulla base degli iscritti ai rispettivi sindacati – inevitabilmente, altrimenti sarebbero tutte “paritetiche”), è prevista esplicitamente la possibilità di ricorrere alla consultazione dei lavoratori, su richiesta di una delle tre organizzazioni firmatarie dell'accordo interconfederale o su richiesta del 30% dei lavoratori (il ricorso alla consultazione, ovviamente, non è escluso anche nel caso di accordi conclusi dalle RSU: nulla impedisce che venga deciso, ma non può avvalersi di una norma dell'accordo interconfederale).

Alcune osservazioni vengono subito in mente:

- da un lato, c'è un'implicita “rivalutazione delle RSU” rispetto alle RSA, che potrebbe aprire spazi di iniziativa nei luoghi dove queste non sono state elette (a questo concorre anche l'intesa collegata, quando definisce la rappresentatività di ciascun sindacato come un “mix ponderato” tra iscritti e voti ottenuti alle elezioni delle RSU).
- può essere interessante osservare come, da un lato, l'accordo consegna alle rappresentanze sindacali aziendali (RSU e – in misura temperata dalla consultazione dei lavoratori – alle RSA) una *sovranità completa* sulla contrattazione aziendale – non compaiono riferimenti al ruolo delle strutture sindacali “esterne”. In altri tempi, questo sarebbe stato (anche allora un po' ingenuamente) come un segno “progressivo”: oggi, anche per la trasformazione che hanno attraversato le rappresentanze sindacali aziendali, il segno appare più ambiguo.
- dall'altro (e questo è un punto centrale) emerge il nodo della consultazione dei lavoratori: il grado di consenso elettorale può valere come criterio generale di rappresentatività, ma non può essere tradotto automaticamente in consenso specifico agli accordi firmati dai rappresentanti che uno ha eletto. Nei casi di accordi firmati dalle RSA, c'è la possibilità riconosciuta di ricorrere alla consultazione: ma spesso, in questi casi, la consultazione avviene “sotto ricatto” - come mostrano gli esempi della Fiat. L'intesa acclusa all'accordo prevede esplicitamente (come abbiamo detto) “*procedure di consultazione certificata swi lavoratori*”, ma si riferisca agli “*accordi di valenza generale*” (e poi più specificamente agli accordi di categoria) e non fa riferimento agli accordi aziendali.

Questo nodo assume particolare rilevanza in riferimento ai due elementi dell'accordo che hanno suscitato più critiche: la *clausola di tregua* e la *possibilità di deroghe aziendali al CCNL*.

Nell'accordo le deroghe non vengono chiamate con questo nome, ma eufemisticamente indicate come adattamenti a situazioni aziendali specifiche che lo richiedano per condizioni particolari. E' chiaro però che questa dizione generale include anche (sia pure non esclusivamente) quelle deroghe peggiorative, che sono diventate sempre più frequenti per l'effetto congiunto della situazione di crisi e della disponibilità di CISL/UIIL ad accettarle.

Anche in questo caso, non vale “cascar dalle nuvole” come se queste cose fossero “senza precedenti” nella storia recente e passata del sindacato, Cgil compresa. Ma è bene stare sul chi vive. Se un accordo è approvato dalla grande maggioranza dei lavoratori, la tregua è quasi “fisiologica”, è difficile che siano pronti subito a scioperare su quei punti per modificarli; ma se un accordo è stato approvato dalla maggioranza delle RSU senza consultarli, la cosa si pone diversamente. Così è per le deroghe: la storia recente del sindacato è piena di deroghe (molto spesso concesse dalle categorie o dalle RSU della stessa CGIL!), si tratta di vedere quali strumenti di intervento e di controllo abbiano i lavoratori (e le stesse strutture sindacali) su tali scelte. E' vero che un vincolo è posto con l'affermazione che la possibilità di tali deroghe di norma dev'essere prevista dal CCNL, ma si prevede anche la possibilità di “accordi sperimentali” aziendali che fuoriescano da tale norma: si apre così la possibilità che, a livello aziendale, le RSU concludano accordi in deroga immediatamente efficaci, senza il controllo dei lavoratori o delle organizzazioni sindacali ad essi contrarie. Anche per questo, la capacità di introdurre in modo il più possibile “universale” la regola di forme di consultazione dei lavoratori diventa essenziale. Non è detto che essa passi solo attraverso una (al momento improbabile) modifica dell'accordo: essa può anzitutto passare *nella pratica*, situazione per situazione; la stessa “intesa”, prevedendo la necessità della consultazione almeno per gli accordi “di valenza generale”, può offrire un “aggancio”.

Complessivamente, dunque, l'accordo “riapre degli spazi” (in forme spesso parziali o ambigue) rispetto alla *tendenza che sembrava prevalere in questi ultimi anni*, ad opera congiunta (in forme e con articolazioni varie) di Cisl/Uil e seguaci, del governo e di Marchionne. Ma l'applicazione concreta di un accordo (anche in fasi di rapporti di forza ben più favorevoli al sindacato) non dipende mai interamente dal suo testo: intervengono fattori (interni ed esterni al sindacato) che possono condizionarne l'applicazione, in senso migliorativo o restrittivo. E' a questi che mi dedicherò nel prossimo paragrafo.

3. l'accordo e la sua applicazione

Come sappiamo, il testo di un accordo non determina automaticamente il modo in cui esso viene applicato: “nel mezzo”, intervengono vari fattori, il rapporto di forza tra lavoratori e padroni, i rapporti tra i sindacati e tra questi e le forze politiche, la politica del governo, ecc. Questo vale sia per un accordo ricco di ambiguità e indeterminatezze come questo, sia per accordi molto più netti e univoci. Questi ultimi, a volte, sono più direttamente applicati che non i primi: ma è un errore di prospettiva attribuire questo fatto alle “virtù del testo”; la relazione funziona in senso inverso, sono i rapporti di forza che hanno permesso un accordo “netto”.

Quindi: nessuna illusione sulle “meravigliose conseguenze” dell'accordo, ma anche nessuna “colpevolizzazione dell'accordo” per conseguenze che non dipendono direttamente dalla sua formulazione.

Vediamo quindi sommariamente quali possono essere i fattori e le forze che intervengono nella sua applicazione: non solo esterni alla Cgil (gli altri sindacati, il governo, la Confindustria, ecc.), ma anche interni alla Cgil stessa.

a) Cisl-Uil, governo, Confindustria

Non v'è dubbio che l'accordo (come abbiamo detto) rappresenti una inversione di rotta rispetto al modello di relazioni industriali praticato in questi ultimi anni da Cisl-Uil, con l'attivo apporto del governo e in stretto rapporto con le strategie di Marchionne. Non entro qui nel merito del perchè Cisl-Uil l'abbiano formalmente abbandonato in questo accordo, ritornando in qualche modo al (certo non ottimale) modello precedente: probabilmente entrano nel quadro i segni di crisi dell'attuale assetto politico-governativo.

Ma non illudiamoci che Cisl e Uil abbiano abbandonato *nella pratica* la loro strategia. Vi sono già alcuni significativi segnali in proposito: a livello aziendale, l'accettazione (sempre attraverso accordo separato) che alla Fiat di Pomigliano ci sia la garanzia di riassunzione solo per il 40% degli attuali dipendenti; il rifiuto di una manifestazione unitaria contro la legge finanziaria (pure attaccata da tutte e tre le confederazioni). L'ipotesi più probabile è che Cisl e Uil cercheranno, “nelle pieghe dell'accordo”, tutti gli spazi per concludere accordi separati del tipo di quelli conclusi negli ultimi anni (spazi che l'accordo restringe ma non elimina), e comunque “metteranno i bastoni tra le ruote” a un'applicazione dell'accordo che ne realizzi le potenzialità positive (ad es. nella definizione delle regole per i CCNL).

Lo stesso vale per il governo: non dimentichiamoci che Sacconi (il principale referente della linea Cisl-Uil) rappresenta una linea molto più duratura della durata di Berlusconi: è una linea che gode dell'appoggio di Confindustria e che, se sganciata da Berlusconi, gode di larghi consensi anche all'interno del PD (in questo senso, però, l'accordo può costituire un “vincolo” per il PD stesso, qualora l'asse Cisl-Uil-Sacconi porti palesemente a disattenderlo). Non è un caso che la disponibilità verso leggi *ad aziendam*, che permettano a Marchionne di continuare tranquillamente sulla sua linea, anche dopo l'accordo, è stata espressa in forme varie sia da Sacconi che da Marcegaglia.

Quindi, non c'è da aspettarsi molto di buono da questa parte (anche se, elemento da non sottovalutare, l'accordo può “dare fiato” a quelle forze unitarie che pure sopravvivono in questi sindacati). Molto dipenderà dalla battaglia che la Cgil saprà sviluppare sull'applicazione dell'accordo. Veniamo dunque alla Cgil – ma non è che con ciò si possa essere particolarmente ottimisti.

b) la Cgil e le sue contraddizioni

Possono esserci fondati dubbi che la Cgil sappia “sviluppare al meglio” l'applicazione dei punti positivi dell'accordo, che pure essa è riuscita a conquistare (perchè di “conquista” si tratta, pur con tutti i suoi limiti). Essi nascono sia da come essa ha gestito in anni passati analoghi accordi (a partire da quello del 23/7/93) sia dal tipo di dibattito che si sta sviluppando al suo interno.

Tutto ciò apre il pericolo di un'applicazione riduttiva e “di destra” dell'accordo del 28 giugno: “di destra” senza riferimento agli schieramenti congressuali o alle appartenenze politiche, ma nel senso di una prassi moderata e subordinata che non è mancata in tutti questi anni nell'attività contrattuale della Cgil – e a cui vi sono stati molteplici “contributi”, anche da categorie che oggi si collocano formalmente “a sinistra” nello schieramento congressuale.

Forse, per ragioni di età, sarò un nostalgico della Cgil del passato; fatto sta che in fatto di deroghe e tregue mi fidavo di più: l'esperienza Cgil (ma poi anche unitaria) ha mostrato, sin dagli anni '60; come si potevano sfidare clausole di tregua o di deroga, che pure si erano dovute firmare per poter concludere un accordo importante.

L'esperienza del passato più recente non è confortante. Pensiamo alle *norme sull'utilizzo di contratti atipici (=precari)*, contenute nell'accordo 23/7/93, poi allargate col pacchetto Treu e seguenti.

Quelle norme, in teoria, erano “blindate dalla contrattazione”, che doveva determinarne l'applicazione e verificare le condizioni specifiche a cui l'utilizzo di contratti atipici era vincolato. Ma, di fatto, la contrattazione (di categoria come di azienda) operò molto spesso per allargare i margini di utilizzo dei precari, anziché restringerli, e in modo *unitario*, Cgil compresa. E non si può certo sostenere che questo avvenisse *contro* il parere della confederazione. (Poi, legge 30 e “collegato al lavoro” hanno fatto piazza pulita anche di queste garanzie teoriche). Del resto, quanto conti il parere della confederazione lo mostra l'ultimo contratto nazionale dei chimici, che è stato firmato malgrado le dure critiche della confederazione, a partire dal suo segretario generale. Insomma, a partire dall'80 si è sviluppata una tendenza diffusa – che non mi interessa qui analizzare “in termini congressuali” - pronta a un'interpretazione ossequiente-al ribasso degli accordi e dei rapporti unitari: sulle deroghe, sulle tregue, ma anche sulle regole e procedure, cioè sui temi su cui l'accordo lascia una serie di alternative aperte.

In che misura può essere contrastata, evitando che l'accordo del 28 giugno sia “applicato al ribasso”, anziché essere un terreno a partire dal quale si sviluppa una riscossa? Molto dipenderà da quale “battaglia di sinistra” verrà condotta attorno ad esso. Ma anche qui le previsioni non sono ottimistiche: probabilmente, la “sinistra ufficiale” della Cgil, anziché proporre iniziative concrete che propongano una “interpretazione offensiva” dell'accordo e sfidino su questo terreno tutta la Cgil, faranno una battaglia frontale e di principio contro l'accordo stesso, il modo in cui è stato deciso e la maggioranza del gruppo dirigente che l'ha sostenuto.

I terreni su cui misurare la possibilità di una “applicazione offensiva” dell'accordo non mancherebbero: la generalizzazione di RSU elettive, la definizione/precisazione delle procedure democratiche da seguire nei rinnovi contrattuali (a partire da quello dei metalmeccanici), più in generale un puntiglioso utilizzo delle clausole dell'accordo e dell'intesa per realizzare in pratica quella inversione di tendenza che essi adombrano rispetto alla linea Cisl-Uil di questi anni.

Teoricamente, la consultazione in programma degli iscritti potrebbe essere un'occasione in proposito, ma è improbabile che sia così: più probabilmente, essa si trasformerà in uno scontro frontale, di tipo generico-politico, tra sostenitori e oppositori dell'accordo. L'unica speranza è che in questa consultazione emergano, fuori dagli “schemi di schieramento”, le voci di chi contratta quotidianamente, e che esamina l'accordo e le sue possibilità di applicazione dal punto di vista della forza e dell'autonomia dell'iniziativa contrattuale, proponendo critiche, eventuali modifiche e modi di applicazione alla luce di queste esigenze.

Se ciò non avviene, la CGIL si presenterà – di fronte all'applicazione dell'accordo – divisa tra chi lo userà come strumento per continuare pratiche opportunistiche, senza cercare di invertire la tendenza, e chi – anziché provare ad usarlo come strumento per una svolta – continuerà a denunciarlo fatalisticamente come un ennesimo cedimento. Le conseguenze sarebbero forme di “decisione plebiscitaria” sull'accordo e una lacerazione profonda del sindacato di classe. Chi ci guadagnerebbe da una simile situazione è inutile sottolinearlo.