

(bozza)

PRIME RIFLESSIONI SULLA RIFORMA DEL SISTEMA CONTRATTUALE: IL PUNTO DI VISTA DELLA FILLEA

Premessa

Le vicende che, a cavallo fra il 2010 e il 2011, hanno interessato la Fiat di Mirafiori sono l'ennesima conferma della crisi del modello contrattuale figlio dell'accordo separato del gennaio 2009. L'accordo di Mirafiori costituisce, infatti, un attacco di inaudita gravità ai principi democratici e di rappresentanza nei luoghi di lavoro oltre a definire, per forma e contenuti, un arretramento delle condizioni e dei diritti dei lavoratori e un inaccettabile modello di sindacato aziendalista.

Contro questi accordi la Fiom e la Cgil si sono giustamente schierate in una battaglia in difesa dei diritti e della democrazia che non può che essere la battaglia di tutta l'Organizzazione, di tutte le categorie e di tutte le strutture confederali. Proprio per questo è giusto che la Cgil si sia schierata per il no al referendum di Mirafiori perché da quell'importante risultato si dovrà comunque ripartire per gestirne l'esito e rimanere in gioco.

Ma soprattutto, proprio per questo, proprio perché riguarda tutti noi, tutto ciò non può non indurci ad una più ampia riflessione collettiva circa gli strumenti e le strategie da usare in questa battaglia per riconquistare un adeguato modello di relazioni industriali e di democrazia nei luoghi di lavoro e, attraverso essi, estendere e rafforzare i diritti dei lavoratori; la strada del conflitto non può essere l'unica strada, tanto più che è stata quella prioritariamente seguita finora; ad essa occorre affiancare una capacità tutta sindacale e quindi da giocare necessariamente dentro e non fuori i luoghi di lavoro, di scardinare i limiti imposti da questi accordi e dal modello contrattuale scaturito dall'accordo separato del gennaio 2010, come la Cgil ha dimostrato di saper fare con i circa 60 CCNL rinnovati unitariamente dalle sue categorie e che oggi ci fanno dire che quello è un accordo superato nei fatti.

Per arginare l'attacco alle regole delle relazioni industriali e della rappresentanza dobbiamo quindi agire per rafforzarle dimostrando anche la capacità di innovarle cogliendone le criticità.

Per questo è stato giusto definire una nostra proposta sulla rappresentanza e sulla democrazia e aprire su di essa una straordinaria campagna di mobilitazione; per questo è altrettanto necessario portare a compimento la discussione fra di noi per definire una nostra proposta per un nuovo modello contrattuale.

Per affrontare questa discussione è importante partire dall'impianto unitario che ci è stato proposto dalla relazione al seminario di Todi. Questo ci consente di stare un po' più rigidamente al merito di alcune suggestioni, provando a fare quello che deve essere lo sforzo che è necessario oggi per usare al meglio questa occasione. Per farlo occorre leggere quelle suggestioni e quelle proposte dal nostro punto di vista, dall'ottica particolare di una delle pluralità ed esperienze delle categorie che debbono però misurarsi con la necessità condivisa e prioritaria della ricostruzione di un impianto unitario. Se non partiamo da tali concrete soggettività, difficilmente riusciremo a sottrarci dalla stanca riproposizione di una discussione ideologica che, in quei termini, non abbiamo il bisogno di fare. Dobbiamo provare, quindi, a dare il nostro contributo proprio partendo da questa ottica soggettiva della categoria.

Per farlo abbiamo bisogno, infine, di definire con chiarezza gli obiettivi e i percorsi di questa nostra discussione e della stessa discussione confederale. L'obiettivo della discussione confederale, per ciò che ci riguarda, non potrà che essere la definizione di un modello unitario, ma non unico, capace cioè di unificare il lavoro ma di consentire l'articolazione necessaria a rappresentare le diverse storie contrattuali delle categorie.

Per ottenere tale obiettivo, in questa fase dovremo stare, quindi, negli schemi tracciati dalla discussione confederale per esplicitare su di essi un contributo coerente alle peculiarità delle nostre esperienze di contrattazione e capace di concorrere ad una sintesi confederale che le rappresenti.

In una fase successiva, quando cioè la Cgil avrà prodotto tale sintesi, dovremo fare uno sforzo ulteriore di approfondimento circa le innovazioni che saranno necessarie per far evolvere e rafforzare, in quel nuovo modello, le nostre specificità in una chiave più operativa e concreta .

Dall'accordo separato ai contratti: la necessità di un nuovo modello contrattuale

Il punto in cui siamo oggi è una tappa di un percorso e quindi è necessario ripartire da quel percorso, riannodare il filo logico delle nostre azioni a partire dalle ragioni che hanno determinato la rottura e la mancata adesione della CGIL all'accordo separato, dalle scelte che hanno posizionato la CGIL su una strategia precisa e dai risultati che quella strategia ha prodotto; essi sono indubbiamente risultati positivi sebbene caratterizzati anche da una natura difensiva. I contratti che abbiamo firmato, compresi quelli che ha firmato la nostra categoria, sono indubbiamente contratti che hanno saputo mantenere la coerenza con le ragioni dei nostri no all'accordo separato, realizzando al contempo avanzamenti dei salari e delle tutele per i lavoratori, seppur in un contesto di grave crisi del settore. Dire, quindi, che hanno avuto una caratteristica difensiva non è formulare un giudizio di valore sui loro contenuti ma semplicemente prendere atto che, nel contesto della difficile situazione determinata dall'accordo separato, non è stato possibile affrontare i temi dell'adeguamento della struttura contrattuale alle necessità che le trasformazioni produttive ed economiche avrebbero reso necessarie; ciononostante essi restano un risultato di grande valore dal quale ripartire anche per affrontare la ridefinizione dello stesso modello contrattuale. Se oggi, infatti, siamo in condizione di affrontare questa discussione ed abbiamo qualche elemento di garanzia in più che non siano generalizzabili facilmente ulteriori scelte di rottura realizzatesi nel frattempo in altri settori, lo dobbiamo anche alla chiusura unitaria di quei contratti che è tanto più importante in quanto non realizzata aderendo al modello dell'accordo separato ma, al contrario, restando coerenti con le motivazioni che hanno motivato il nostro "no", ragioni che devono guidarci anche nella ricerca delle soluzioni nuove a cui è orientata questa discussione. Così come, pur nel difficile quadro descritto, non possiamo non vedere in quegli stessi rinnovi contrattuali, in risposta alla peculiarità e alla storia contrattuale di ciascuna categoria, l'avanzamento di soluzioni originali e innovative anche se non tutto ciò che è originale e innovativo è necessariamente migliore; sicuramente, però, va analizzato in quanto tale come soluzione nella quale si è realizzata una sintesi nuova che oggi, nel momento nel quale ci poniamo l'obiettivo ed avviamo il percorso per la costruzione di una nostra proposta, non possiamo buttare a mare. Si potrà obiettare che da una proposta all'altra, cambiando cambiando, si può andare sempre peggio, ma occorre capire che nella situazione attuale il cambiamento è necessario perché la condizione dell'attuale sistema di relazioni industriali non è più sostenibile.

Possiamo noi oggi prescindere dalla necessità di costruire una nostra proposta? Abbiamo uno status quo da difendere? Non lo abbiamo, se non quello determinato da quei cinquanta contratti e dalla drammatica rottura che si è realizzata nel comparto dei metalmeccanici. Possiamo prescindere da questo? Abbiamo un altro modello da contrapporre a questo considerato che il 23 luglio '93 era superato già da un pezzo? Abbiamo o no la necessità di riaffermare e di difendere oggi la contrattazione e di estenderla? E come la estendiamo se non partiamo dalla necessità di riaffermare un modello unificante e insieme capace di rappresentare le diverse storie contrattuali? E quel modello lo costruiamo in ragione di ciò che non c'è più, di ciò che c'è stato e

non andava bene o di ciò che abbiamo realizzato concretamente oggi per rispondere oggi alla sfida e alla condizione oggettiva di un contesto nel quale la sfida della crescita e del suo equilibrio in termini di redistribuzione equa e solidale delle risorse e quindi anche della declinazione, in questo contesto, della partita della produttività è il punto dal quale, al di là della nostra volontà, non possiamo prescindere? La contrattazione è uno strumento dal quale il sindacato non può prescindere, salvo la rinuncia alla sua natura.

Il contratto nazionale

E allora il punto non è se difendere il contratto nazionale perché quell'obiettivo lo diamo per scontato e ci unisce tutti. Il punto è come difendere il contratto nazionale. Occorre innanzitutto definire quale è il perimetro intorno al quale organizzare la difesa e per decidere quel perimetro non possiamo prescindere dalla valutazione di due variabili: la prima è la valutazione della nostra forza e la capacità che abbiamo di costruire alleanze; la seconda è il piano intorno al quale, in ragione di quella forza e di quelle alleanze, definiamo la nostra azione e quindi, conseguentemente, la scelta dei "bastioni" intorno ai quali si organizza la difesa e si prepara il contrattacco. Quei bastioni non possono che essere quelli dei diritti indisponibili in quanto universali e inderogabili. Occorre, però, fare due ulteriori considerazioni a premessa circa il ruolo del contratto nazionale e circa il tema della sfera di applicazione e del numero dei contratti. Sul **ruolo del contratto nazionale** non possiamo rinunciare al ruolo e la funzione del contratto come elemento di regolazione complessiva delle relazioni industriali, dei rapporti di lavoro e, in definitiva, anche dello stesso mercato. E se qualcuno ha rinunciato, lo ha fatto perché le condizioni di quel mercato oggi glielo consentono, essendo sostanzialmente l'attore unico su quel mercato (FIAT). Negli altri settori, nel settore edile in cui organizziamo la contrattazione della categoria, si ripropongono le stesse condizioni? Chiaramente no, anzi, è esattamente l'opposto.

Non è un caso, quindi, che sugli elementi di regolazione, di cogenza, di inderogabilità del contratto nazionale e della contrattazione territoriale abbiamo trovato punti di sintesi fondanti e sostanziali con la controparte, che è interessata quanto noi ad introdurre elementi regolativi di un mercato già di per sé eccessivamente destrutturato e in presenza di aziende mobili sul territorio.

Sul tema della **sfera di applicazione dei ccnl** e della loro riduzione numerica esse debbono essere funzionali alla difesa del ruolo e delle funzioni della contrattazione, piuttosto che a nostri endogeni ed autoreferenziali processi organizzativi; viene prima la contrattazione e la rappresentanza e, conseguentemente, l'organizzazione e non viceversa.

Con queste modalità potremmo anche iniziare da noi, iniziare cioè da una riflessione sul senso dell'articolazione attuale dei comparti contrattuali che organizza la nostra categoria, in particolare fra gli impianti fissi, o, se ci volessimo spingere oltre, sollecitare la confederazione ad una analoga riflessione circa la tenuta, ad eccezione dell'edilizia, della effettiva autonomia categoriale nella contrattazione artigiana.

Con queste modalità di discussione, intanto, nel quadro della discussione confederale, non possiamo però che ripartire dalla centralità del processo produttivo per definire il ruolo del ccnl.

Per analizzarlo correttamente dobbiamo inserirlo in una corretta analisi di quadro della struttura produttiva e della attuale situazione economica rispetto alla quale rimandiamo alle analisi elaborate dall'ufficio studi Fillea e alle valutazioni definite in occasione degli stati generali delle costruzioni.

Quello che invece qui preme riassumere come base ineludibile da tener presente in qualsiasi proposta di riforma dei modelli contrattuali è la caratteristica di un settore, quello dell'edilizia, fortemente segnato dalla frammentazione delle imprese, del lavoro e del ciclo produttivo che oggi ci consegna oltre 800.000 imprese con una dimensione media di circa 2 addetti e con una forte incidenza del lavoro nero e grigio spesso attraverso l'esplosione di falso lavoro autonomo.

Una struttura produttiva che, quindi, ci porta inevitabilmente a riaffermare la necessità di un ccnl forte e cogente sul quale incardinare una contrattazione di secondo livello fortemente incardinata nel ccnl e che, per essere esigibile, non potrà che restare di dimensione territoriale.

La attuale strutturazione del settore non è casuale, ma è il frutto di scelte sbagliate nel governo del mercato sia relative alla competizione (appalti al massimo ribasso, etc), sia relative all'accesso (qualificazione d'impresa, etc). La crisi, particolarmente lunga e grave, sta peggiorando la situazione contribuendo a mettere fuori mercato le imprese più sane e strutturate a vantaggio di quelle irregolari con il risultato che la produttività del settore, per le inefficienze di sistema e per la crisi che le aggrava, esce ulteriormente peggiorata.

Ciò significa, quindi, che qualsiasi riforma contrattuale nel settore edile dovrà fare i conti con tale situazione e che, quindi, il nodo della produttività andrà affrontato certamente dal versante del lavoro, ma, ancor prima da quello della efficienza del sistema e della sua regolarità, oltre che da quello della trasformazione tecnologica indotta dalle modificazioni dei processi produttivi e dall'innovazione.

Nella ricerca di soluzioni per un nuovo modello contrattuale dovremo, quindi, tenere insieme l'esigenza di garantire un forte potere regolativo al sistema, garantire la esigibilità dello stesso in un quadro di forte frammentazione dell'impresa e del lavoro, con una organizzazione produttiva "tradizionale" e che rappresenta ancora la stragrande maggioranza delle imprese e dei circa 2 milioni di lavoratori interessati; ma dovremo anche saper affrontare le sfide del cambiamento produttivo e dell'innovazione.

Seppur in modo ancora limitato a determinate tipologie di opera, e quindi con un incidenza bassa sul totale degli addetti, in edilizia, nel cantiere sta accadendo qualche cosa di nuovo in termini di evoluzione del processo tecnologico e della struttura produttiva che possiamo tradurre con uno slogan che per sintesi ripropongo a questa discussione: "sempre meno muratori, sempre più montatori". Nel senso che l'evoluzione tecnologica, i processi di prefabbricazione, etc., sempre più spesso portano il cantiere ad essere il luogo dove si assemblano pezzi costruiti altrove in una sorta di "industrializzazione" del processo costruttivo. Questo processo di assemblaggio si aggiunge spesso ai normali processi produttivi che, come detto, restano ancora quelli più largamente utilizzati. E questo pone un tema: dove riorganizzo il governo contrattuale di un processo produttivo siffatto, con una siffatta struttura produttiva delle imprese ed in un mercato così inefficacemente regolato? Se il nostro obiettivo è, e resta, aumentare la nostra capacità di governare contrattualmente l'organizzazione del lavoro, le sue condizioni materiali di retribuzione, professionalità e sicurezza, dove colloco i poteri contrattuali? Certamente in un contratto nazionale forte e prescrittivo nel quale trova coerenza ed esigibilità una contrattazione di secondo livello che, per essere esigibile, non può che essere territoriale; ma, per generalizzare e rendere possibile il raggiungimento dell'obiettivo del governo dell'organizzazione del lavoro sull'intero ciclo produttivo, dobbiamo trovare il modo di riportare la contrattazione anche in cantieri, più numerosi e diversi da quelli (pochi) nei quali già oggi riusciamo a contrattare. Se questi sono gli obiettivi, sul terreno della contrattazione nazionale, dovremo affrontare la sfida di mantenere le caratteristiche attuali del contratto dell'edilizia in quanto funzionale alla organizzazione produttiva frammentata del cantiere e dotato di strumenti a tutela della specificità di quel lavoro, a partire dalla bilateralità in virtù della quale esso costa il 10% di più alle imprese. Ma di fronte a tali costi, combinati con le suddette trasformazioni produttive che portano in cantiere sempre più meccanici, falegnami, specialisti vari, etc., che applicano contratti diversi che costano meno ma non tengono conto della peculiarità del cantiere, come affrontiamo concretamente la sfida del cambiamento e della conseguente ridefinizione della sfera di applicazione di quel contratto? La risposta a tale quesito non può essere legata a mere questioni di rappresentanza e di tessere (fra l'altro la gran parte di quei montatori sono già iscritti Fillea dei comparti legno, manufatti in cemento, etc.) ma va costruita sulla unica logica, a nostro avviso praticabile, che resta quella della riunificazione dei processi e del governo unitario dell'organizzazione del lavoro in cantiere. In questo specifico caso, quindi, le trasformazioni produttive in corso, che sono fundamentalmente positive e da favorire, ci portano ad affrontare una sfida, anche se rischiosa, quella cioè di ridefinire un'unità contrattuale

di quel processo produttivo intorno al cantiere. E' evidente che ciò aprirebbe innumerevoli problemi sul piano dei costi e degli strumenti di tutela, sulle modalità di armonizzazione e dello stesso esercizio della contrattazione di secondo livello e della relativa rappresentanza. Ma questa è la strada obbligata da percorrere se vogliamo governare i processi e non subirli perché, altrimenti, ci ritroveremo fra qualche anno, pur in presenza di una controparte che volesse mantenere l'attuale livello di unitarietà del contratto, di fronte al tema dei contratti di settore e dell'oggettivo svuotamento di un contratto che ora è il contratto più grande che esiste per il numero di addetti. Questa partita non possiamo giocarla solo di rimessa, ma dobbiamo assumere l'iniziativa. Questo esempio, che vale certamente per il settore edile, ha anche una valenza generale. E' questo il punto: stiamo fermi o ci muoviamo? Non è la differenza degli obiettivi che più ci divide, ma la risposta a questo quesito che, purtroppo, non è nuovo nella stessa storia della sinistra e del movimento sindacale.

In questo quadro, quindi, su quali assi organizziamo un contratto che si pone tali obiettivi?

Per parte nostra, oltre che sui **diritti indisponibili**, abbiamo necessità che il contratto agisca anche in maniera cogente sulle **regole**, non solo quelle interne al sistema di relazioni industriali dallo stesso definito, ma anche sulle regole di mercato. Perché attraverso la via contrattuale possiamo introdurre elementi regolativi del mercato, come abbiamo fatto nell'ultimo contratto e in quelli che lo hanno preceduto. Il DURC è nato per il contratto e il contrasto del dumping fatto con l'utilizzo di part time fittizi lo abbiamo fatto in questo contratto. Sono elementi regolativi che possiamo introdurre e che stanno dentro un quadro di effettivo esercizio dei diritti per perseguire il quale abbiamo bisogno di affiancare, alle tutele contrattuali, il proseguimento dell'azione rivendicativa per ottenere strumenti legislativi utili a dare qualità, legalità e regolarità al lavoro, all'impresa ed al mercato; si tratta in sintesi di tenere sempre in relazione l'azione contrattuale con l'avanzamento degli obiettivi definiti negli Stati Generali delle costruzioni, sui quali, di fronte alla debolezza delle risposte istituzionali, dobbiamo rivendicare il protagonismo delle parti sociali nella definizione di dettaglio di quegli obiettivi proponendo alle Ass.ni datoriali specifici avvisi comuni.

Per tornare alle questioni di specifica competenza del ccnl non si può che partire dalla questione salariale: il tema del salario non può che essere affrontato in primo luogo nella dimensione del ccnl partendo dall'inflazione prevista e dalla produttività del settore.

Più complesso è il tema del **rapporto fra ccnl e secondo livello**. E' evidente, infatti, che sia fondamentale definire un sistema fondato su due distinti livelli negoziali che debbono però avere una precisa articolazione delle materie. In questo quadro la recente proposta di Federmeccanica di livelli fra loro alternativi appare inaccettabile in senso generale e, ancor più, nei nostri settori, in particolare nell'edilizia, sia per struttura produttiva, sia per la natura stessa della contrattazione fin qui realizzata; per salvaguardare i due livelli negoziali occorre allora definire non tanto le materie di ciascuno in una logica solo alternativa ma, in rapporto alle specificità di ciascun settore e agli obiettivi da perseguire, lasciare la possibilità di definire anche cosa e dove contrattare per ciascuna materia. Nel caso dell'edilizia, ad esempio, si può analizzare la questione degli inquadramenti, sui quali è necessaria qualche riflessione in più. In termini generali è condivisibile un impianto nel quale il tema degli inquadramenti possa essere consegnato anche ad una fase di contrattazione di secondo livello, ma nella specificità di un settore come l'edilizia probabilmente questo non può che essere legato in maniera più stretta e forte a un elemento di maggiore regolazione nazionale, anche perché interfaccia percorsi e processi formativi che hanno bisogno di format nazionali in quanto correlati a specifiche competenze e profili professionali sui quali agisce lo stesso sistema degli enti bilaterali. Nel caso dell'edilizia, quindi, questo tema potrebbe essere consegnato alla contrattazione di secondo livello, ma più sul piano della verifica effettiva della corrispondenza dei profili, alle effettive mansioni e della possibilità di cogliere, in quella sede, le modifiche che derivassero dalle trasformazioni indotte dalla evoluzione dei processi produttivi. Ad esempio, oggi abbiamo un problema che è quello dei sottoinquadramenti, ma non è un problema di inadeguatezza di profili professionali o delle scale parametrali, ma di non corretta applicazione delle stesse.

Se ciò è possibile è anche perché non ci siamo e non abbiamo strumenti e sedi contrattuali per verificare l'organizzazione del lavoro e la corrispondenza tra mansione effettiva e inquadramento formale. Dobbiamo, quindi, interrogarci sui limiti che ci impediscono di agire, siano essi limiti organizzativi, politici, legislativi, ma dobbiamo intervenire su quei limiti.

Per farlo, contemporaneamente alla riaffermazione del ruolo del ccnl nella definizione delle regole generali, della strumentazione e delle procedure relative alla definizione degli inquadramenti e degli orari, occorre lasciare all'articolazione del secondo livello la effettiva implementazione di quella strumentazione perché l'obiettivo era e resta avere strumenti efficaci per estendere e per riappropriarci, attraverso l'estensione della contrattazione, del governo negoziale del processo produttivo, dell'organizzazione del lavoro, del salario, degli inquadramenti professionali, dei processi formativi, obiettivi questi non realizzabili se non attraverso lo spostamento di una quota consistente di questi strumenti contrattuali sul secondo livello.

Ma se l'obiettivo resta l'estensione della contrattazione si pongono due problemi.

Il primo: riguarda il rapporto tra primo livello e secondo livello e su questo abbiamo già detto.

Il secondo: riguarda ***gli strumenti definiti contrattualmente per esercitare una effettiva estensione della contrattazione.***

In primo luogo va affrontato il rapporto fra ccnl e secondo livello. E' vero che il livello di coerenza della contrattazione di secondo livello è tanto più forte quanto è incardinato all'interno di uno schema di contratto nazionale che la rende effettivamente conveniente ed esigibile ma dobbiamo poi porci il problema dell'utilizzo effettivo di quella contrattazione, anche alla luce delle difficoltà che la crisi ha contribuito ad evidenziare soprattutto nella capacità che essa ha avuto di contrastare il lavoro illegale in edilizia o nella tendenza a processi di compressione verso il basso dei risultati consolidati precedentemente raggiunti negli impianti fissi. Già questa differenza dimostra che non esistono regole generali. Nella nostra categoria, infatti, abbiamo due problemi opposti. Il primo riguarda l'edilizia dove con la contrattazione di secondo livello copriamo il 100% dei lavoratori perché facciamo contratti integrativi provinciali in tutte le provincie. Negli impianti fissi invece contrattiamo, come quasi tutte le categorie industriali, solo per le aziende più grandi e per quelle più piccole no. Potremmo essere soddisfatti almeno per l'edilizia ma non lo siamo perché, noi, in quel settore, abbiamo un altro problema: riportare la contrattazione in cantiere.

Perché la contrattazione territoriale, che deve restare il perno indispensabile del sistema, non basta più da sola se il nostro obiettivo diventa l'effettivo governo negoziale dei processi produttivi. E' evidente, cioè, che tale obiettivo non è perseguibile negando la contrattazione territoriale e la sua strumentazione bilaterale, che restano strumenti imprescindibili per garantire tutele universali alle specificità del settore e, quindi, non resta che la strada di una effettiva estensione delle sedi negoziali in termini incrementali o integrati. Può sembrare una chimera ma non lo è, anzi, seppur in casi specifici limitati ai grandi cantieri, soprattutto pubblici, è già in parte praticata attraverso le numerose esperienze di "contrattazione d'anticipo" prevista dal ccnl e, seppur in modo implicito ed embrionale, nello stesso recente rinnovo del ccnl; in questo contratto, di fronte alla crisi e volendo comunque garantire l'esigibilità della contrattazione territoriale, rimettendo in discussione gli elementi di variabilità del salario, che erano già presenti nella vecchia strumentazione ma che abbiamo reso effettivamente esigibili misurandoci sulla sfida della loro verifica contrattata territorio per territorio, abbiamo introdotto un livello di verifica aziendale che ci apre uno spiraglio importante, che resta uno spiraglio, ma che va oggi implementato ed esteso.

Un'altra questione riguarda, infine, l'estensione della contrattazione in relazione alle diverse tipologie di lavoro. Se la frammentazione e la moltiplicazione delle diverse forme di impiego la rendono indubbiamente necessaria, è vero anche che, in settori come i nostri, in particolare nell'edilizia, essa si presta al rischio di una mera legittimazione delle forme di elusione ed evasione retributiva e contributiva che attraverso tali tipologie, soprattutto le false partite iva, si manifestano.

E' evidente, quindi, che se da una parte dobbiamo affrontare la trasformazione del mercato del lavoro ed accogliere la sfida, ormai inderogabile, di estendere a tutte le tipologie di lavoro diritti e tutele, dall'altra non si può agire se prima non ci siamo dati delle risposte e se non ci prefiggiamo degli obiettivi precisi.

E' indispensabile, prima di tutto, ricomporre questa estrema liquefazione del mercato del lavoro definendo e perseguendo un modello di impresa chiaro, che miri comunque ad aziende più strutturate e quindi in grado di essere più competitive sul mercato nazionale e internazionale.

In secondo luogo, rendere più esigibili, attraverso la contrattazione d'anticipo ed accordi quadro con le committenze, gli strumenti legislativi che già esistono sugli appalti e sulla concorrenza così da disincentivare ulteriormente l'utilizzo improprio di forme di lavoro autonomo e parasubordinato.

Insieme a questo, è necessario rafforzare gli elementi regolativi e di controllo sia di natura legislativa (accesso alla professione edile, qualificazione d'impresa, etc.) sia, soprattutto, di natura contrattuale (limiti quantitativi, coerenze funzionali, strumenti di controllo, etc.), così da limitare il più possibile le distorsioni del mercato e dare la possibilità alle forme reali di autonomia e di libera professione di concorrere sul mercato con maggiori tutele, in modo equo e con profitto e con pieno accesso al welfare.

La contrattazione di secondo livello

Tutti i ragionamenti fatti fin qui, ci portano alla necessità di affrontare quindi il tema dell'estensione della contrattazione di secondo livello come obiettivo al quale legare la strumentazione contrattuale e normativa attraverso la quale migliorare le nostre capacità di contrattare le effettive condizioni della prestazione lavorativa e verificare l'effettiva fruizione di un quadro inalienabile di diritti.

Abbiamo quindi un duplice obiettivo nell'affrontare la questione: difendere ed estendere la contrattazione di secondo livello. Per farlo abbiamo però bisogno di partire dall'analisi delle condizioni attuali della contrattazione e dalla loro diversità nei singoli settori che, per stare alla nostra categoria, presenta molte variabili.

Se nell'edilizia copriamo il 100% dei lavoratori con la contrattazione territoriale, ma facciamo fatica a contrattare in cantiere e nel cemento, con la contrattazione di gruppo copriamo quasi l'80% dei lavoratori, nel legno, con la contrattazione aziendale, non arriviamo al 20% e nei lapidei e nei laterizi la situazione non è molto migliore se si eccettuano casi di contrattazione territoriale e di gruppo.

Prima di affrontare il tema dell'estensione occorre capire come mai abbiamo una situazione simile.

Tale diversità dipende certamente da più fattori: la diversità della struttura produttiva, la diversità delle strumentazioni contrattuali ma anche i diversi livelli di coerenza conseguenti anche ai diversi livelli di rapporto di forza esistenti nei diversi settori e, da ultimo, ma non per importanza, le nostre scelte organizzative.

Appare evidente come di fronte ad apparati produttivi frammentati siano efficaci le esperienze di contrattazione territoriale, ma anche come esse possano risolvere solo parzialmente il tema della contrattazione se vogliamo legarla all'esercizio effettivo del governo contrattuale delle concrete condizioni lavorative e, quindi, della effettiva rappresentanza.

Nel momento in cui ci apprestiamo a ragionare dell'estensione della contrattazione di secondo livello nell'ambito di un nuovo modello contrattuale, dobbiamo partire da qui e porci alcune questioni.

La prima riguarda proprio la diversità della strumentazione in rapporto all'obiettivo dell'**estensione nei diversi settori**: come abbiamo detto, infatti, nell'edilizia ciò significherebbe la necessità di affiancare alla contrattazione territoriale, che resta fondamentale e intoccabile, una contrattazione di cantiere più estesa ed efficace della semplice contrattazione d'anticipo; negli altri settori, invece, si tratta di costruire da un lato le condizioni, anche organizzative, per portare la contrattazione in tutte le aziende, ma, al contempo, ipotizzare altri livelli negoziali su scala diversa a partire dalle filiere, dai distretti e dai territori, ipotizzando la contrattazione aziendale in tutte le aziende nelle quali sia consentito esercitare la rappresentanza sindacale e la contrattazione territoriale, di sito o filiera in quelle sotto tale limite.

La seconda riguarda, quindi, il rapporto evidente esistente fra **l'estensione della contrattazione, la dimensione di impresa e la rappresentanza**. Se da una parte appare chiaro che non può esserci contrattazione senza rappresentanza e che, almeno in termini teorici, la maggiore dimensione d'impresa rende più agevole la contrattazione aziendale e la frammentazione rende più praticabile la contrattazione territoriale, nella pratica dei nostri settori e alla luce delle considerazioni suesposte e degli obiettivi individuati, le cose non sono così automatiche e ci portano a valutare altri fattori anche in rapporto alla proposta approvata dalla CGIL nel C.D. del 15 gennaio u.s. Tale proposta, insieme alla coerente ed efficace regolazione delle questioni della rappresentanza/rappresentatività, del mandato e della democrazia, assume l'obiettivo dell'abbassamento della attuale soglia dei 15 dipendenti generalizzando le RSU per tutte le aziende al di sopra di quella soglia dimensionale. Ma anche limiti più bassi (fra 4 e 9 addetti indicato come limite possibile per ridefinire un più articolato livello di contrattazione aziendale) non risolverebbero in alcun modo i problemi del settore edile per il quale occorrerebbe scendere sotto i 4 addetti e, anche così, difficilmente potremmo avere una contrattazione esigibile.

La soluzione andrebbe, quindi, trovata da un lato presidiando, difendendo e consolidando la contrattazione territoriale, dall'altro individuando modalità e luoghi nei quali articolarla in termini applicativi e di verifica nelle materie che attengono il governo concreto dell'organizzazione del lavoro, degli orari, delle professionalità e, più in generale, le condizioni di lavoro; tali luoghi dovranno essere, dove possibile in termini dimensionali, i cantieri e, dove non possibile, luoghi più vicini possibili ai cantieri. Su questa base, potremmo allora immaginare, almeno nei cantieri più grandi, forme di mutualizzazione della rappresentanza delle aziende appaltatrici in capo all'azienda appaltante alle quali collegare una qualche forma di contrattazione di cantiere. Nei cantieri più piccoli invece il problema non sarebbe risolto, a meno di immaginare forme mutualistiche su scala territoriale che, però, non dovrebbero avere la dimensione macro del territorio coincidente l'intera cassa edile, ma una dimensione micro, di bacino, ed essere legate per la fruizione a meccanismi elettivi fra i lavoratori e a scadenze temporali limitate. Se, infatti, l'obiettivo principale dell'estensione della contrattazione resta il governo effettivo per via contrattuale dell'organizzazione del lavoro, degli orari, etc., la riproposizione di delegati di bacino su scala macro servirebbe solo a produrre altri funzionari sindacali, mentre la dimensione micro della rappresentanza potrebbe costituire un'interfaccia concreta per quei processi. E' evidente che questa è solo una suggestione e che restano da risolvere molte questioni pratiche e di strumentazione contrattuale, ma è altrettanto evidente che questa dovrebbe essere la direzione da seguire seppur con diversi strumenti.

Anche in questo caso, al ragionamento generale che ci porta a condividere la via pattizia come via maestra per una definizione complessiva delle regole di rappresentanza nell'ambito di un complessivo accordo sulle regole contrattuali, lasciando la regolazione legislativa come momento necessario ma successivo, andrà poi aggiunto un pezzo di ragionamento che riguarda noi e il nostro specifico settoriale e come il nostro riguarderà altri specifici settoriali, uno specifico che meglio si concilia con tale strumento regolativo.

La bilateralità

In tutto questo ragionamento, sia quando abbiamo parlato dell'attuale specifico contrattuale di ogni settore, sia quando abbiamo parlato della strumentazione necessaria per consolidarlo ed estenderlo, non possiamo non considerare il tema della bilateralità non solo nelle nostre esperienze concrete, ma anche nel quadro della definizione di un futuro modello contrattuale. Nella relazione, ma ancor prima nella elaborazione congressuale, sia confederale che di categoria, la bilateralità è stata definita come valore positivo in quanto strumento contrattuale attraverso il quale la contrattazione possa realizzarsi nei suoi effetti concreti su una platea quanto più vasta possibile.

Anche qui, come per la contrattazione, occorre provare a cimentarsi su come difendere ed estendere la bilateralità.

Se, infatti, la bilateralità è strumento della contrattazione ed il nostro obiettivo è difendere la contrattazione, possiamo non difendere la bilateralità? Ma per **difenderla** concretamente abbiamo bisogno di agire su tre diversi livelli:

1. uscire dal dibattito ideologico fondato su aprioristici giudizi di valore e affermare con chiarezza l'utilità della bilateralità al pari di altri strumenti contrattuali;
2. valorizzare le esperienze positive fin qui realizzate, a partire da quella dell'edilizia, come logiche conseguenze di una specifica struttura produttiva e di una conseguente storia contrattuale e quindi sottraendole, anche per questa via, al rischio di snaturamento insito nei progetti neocorporativi alla base del libro bianco e dello stesso accordo separato;
3. migliorare l'efficienza e la trasparenza di gestione degli enti attraverso la realizzazione di adeguate economie di scala fra diversi enti territoriali, la razionalizzazione e lo stop alla moltiplicazione di quelli esistenti, l'adozione di protocolli etici per la gestione delle politiche del personale, la selezione secondo criteri di professionalità e competenza del personale e dei dirigenti, etc.

Su queste basi, l'altra domanda che ci dobbiamo porre è la seguente: se cerchiamo di estendere la contrattazione, la bilateralità può essere uno strumento per **estenderla**? Siamo convinti che tale domanda meriti una risposta positiva e allora, anche in questo caso, il problema è come farlo concretamente. Proviamo a farlo su due linee di ragionamento:

1. partendo dalla nostra riflessione congressuale possiamo intanto dire che non può essere la dimensione d'impresa il punto dirimente se usare o no la bilateralità, ma la struttura produttiva dei settori, la dimensione dei loro processi industriali e la necessità conseguente di rispondere in termini contrattuali e salariali alle peculiari condizioni che tutto ciò determina sul lavoro. Debbono esserci, quindi, sempre le condizioni del lavoro a monte delle scelte sull'utilizzo o meno dello strumento "bilateralità";
2. innovare, quindi, nell'utilizzo estensivo della bilateralità significa esplorare l'orizzonte della diversità e della particolarità che riguarda le condizioni nel lavoro e le condizioni sociali che dal lavoro discendono.

Per quanto attiene le condizioni nel lavoro, se da un lato possiamo riflettere su quanto la strumentazione bilaterale, non solo in edilizia, può intervenire sulla reale estensione e fruizione di risultati contrattuali attinenti la condizione del lavoro, la sua retribuzione e la sua rappresentanza, dall'altro occorre precisare, ma non comprimere, il rapporto fra bilateralità e condizione sociale dei lavoratori e quindi fra bilateralità e welfare integrativo di origine contrattuale. In proposito, il punto non è la possibilità per un sistema bilaterale di integrare le prestazioni del welfare universale pubblico, ma, anzi, scegliere questa strada come quella più efficace per rispondere a quelle specifiche esigenze che nascono dalla diversità e dalla particolarità delle diverse condizioni lavorative, chiarendo la natura integrativa di quelle prestazioni e il loro rapporto con un welfare universale pubblico che deve restare centrale.

E' in questo spazio che può collocarsi, infine, una delle diverse e più funzionali relazioni fra la contrattazione di secondo livello e la contrattazione sociale territoriale con lo scopo di far divenire quest'ultima un ulteriore strumento negoziale capace di contribuire a ricondurre le articolazioni contrattuali nel contesto di un condiviso progetto sociale di valenza generale.

La contrattazione sociale territoriale

La dimensione territoriale della contrattazione, nella sua accezione sociale o generale, non può essere considerata dalla nostra categoria come tema da consegnare rispettivamente alla competenza esclusiva delle categorie interessate (spi, fp, etc.) o delle cdlt, ma chiama in causa un protagonismo delle nostre strutture nell'interesse dei lavoratori del settore e come contributo alla definizione dello stesso progetto confederale.

I temi sui quali ciò si deve realizzare, oltre a quelli che possono vedere in campo il nostro sistema bilaterale nelle questioni attinenti la contrattazione sociale propriamente definita (ammortizzatori sociali, formazione, welfare integrativo, etc.), deve potersi realizzare, attraverso un confronto costante con i relativi livelli confederali, su temi che chiamano in causa i diversi livelli istituzionali territoriali e che hanno una forte attinenza con le condizioni del lavoro nel settore, con le sue prospettive e la sua qualità.

Centrale diventa quindi la definizione di sedi e momenti di elaborazione e confronto sulle politiche di sviluppo del territorio in una chiave di innovazione e sostenibilità (infrastrutture, messa in sicurezza territorio, prevenzione dal rischio sismico ed idrogeologico, politiche abitative, etc.), ma anche su quegli elementi regolativi del mercato che chiamano in causa, in qualità di stazioni appaltanti o di soggetti preposti al controllo, le istituzioni locali (appalti, regolarità, legalità, etc.).

Conclusione

In conclusione, il nostro contributo alla riflessione generale deve necessariamente partire da qui: articolare il nostro specifico come condizione dalla quale partire per contribuire ad un progetto generale che ne tenga conto e non come recinto nel quale chiudersi alla necessità di un progetto generale che, se affrontato in quel modo, finirebbe per escluderci.

Per elaborarlo abbiamo bisogno di un percorso partecipato (direzione, territori, direttivo nazionale) che ci consenta di stare in campo nel confronto confederale che si è aperto a Todi e che si concluderà in primavera, percorso del quale questo contributo non vuole che essere soltanto una prima traccia.

A valle della conclusione della discussione confederale, ma per certi versi anche in parallelo ad essa, resta evidente che dovremo sviluppare, in termini di analisi più dettagliate e concrete, molte delle questioni che abbiamo evidenziato in termini teorici in questo documento.

L'essenza di tali questioni sta nella necessità di salvaguardare, nel quadro di un modello unitario, lo specifico contrattuale della nostra categoria non solo rivendicandone la storia, ma anche dimostrando di saper rispondere alle sfide imposte dal cambiamento indotto dall'economia globale, dalle trasformazioni tecnologiche e produttive, dal mutare stesso del lavoro.

Per rispondere a tali sfide dovremo innovare e rendere più efficiente la nostra strumentazione contrattuale, semplificandola ed avvicinandola ai luoghi di lavoro per migliorarne condizioni e sicurezza; per fare ciò dovremo uscire da schemi consueti e misurare le soluzioni non in base a posizioni precostituite, ma solo in base alla loro capacità di affrontare e risolvere i problemi del miglioramento della qualità, della regolarità e della sicurezza del lavoro e della nostra capacità di rappresentarlo per contrattarne condizioni e retribuzione. Solo così sapremo essere all'altezza della storia della Fillea, una storia che è grande proprio perché il cambiamento è stato sempre agito e mai subito.