

ACCORDO SEPARATO DEL 22 GENNAIO 2009. UN GRAVE ERRORE

di Agostino Megale
26 febbraio 2009

Il 22 gennaio 2009 è stato siglato un accordo sulle regole della contrattazione senza la Cgil. Chi ha sottoscritto quell'intesa ha compiuto un grave errore. La responsabilità maggiore del Governo e della Confindustria ma anche Cisl e Uil, che, al di là dei pur legittimi punti di vista differenti non hanno saputo cogliere che la divisione sindacale è un vero e proprio regalo al centro destra e che un'intesa separata sulle regole, senza la Cgil, è come un edificio a cui manca il principale pilastro. Noi non avremmo mai firmato un'intesa senza Cisl e Uil. Questa non è un'affermazione retorica ma è nel nostro dna.

Il Protocollo del 23 luglio ha rappresentato "l'accordo costituente delle relazioni industriali del nostro Paese" (G. Giugni) e venne realizzato all'insegna del risanamento dell'economia italiana e dell'entrata nell'Unione europea. L'Accordo del 93 è stato studiato e copiato in molti paesi europei per la sua forte valenza concertativa e di responsabilità nazionale. L'Accordo separato del 22 gennaio al contrario ha solo spostato l'attenzione dalle responsabilità del Governo, incapace di rispondere alla crisi più grave dal dopoguerra, sulle divisioni del Sindacato.

Infatti, con il dilagare della crisi, la priorità sarebbe dovuta essere la formulazione di un nuovo accordo tra le parti sociali per la ripresa e lo sviluppo del sistema-paese, soprattutto dopo anni di perdita di competitività, di produttività e di potere d'acquisto dei redditi da lavoro. Il momento richiede una profonda riflessione, certamente non limitata alla difesa degli interessi di parte, avrebbe detto J.M. Keynes. Sostenere i salari vuol dire produrre più ricchezza, poiché l'equilibrio e la crescita del sistema sono strettamente connessi alla ripresa della domanda interna (consumi e investimenti) e, perciò, al contributo al PIL fornito dai redditi da lavoro dipendente. Per questo, non è stato condiviso un accordo che non difende il potere d'acquisto delle retribuzioni, non si misura con la vera sfida innovativa della produttività, attraverso l'allargamento del secondo livello contrattuale, in un quadro di riferimento di un sostanziale centralismo burocratico che parla di deroghe anche sul piano normativo e rischia un'alterazione del diritto individuale relativo allo sciopero garantito dalla Costituzione.

È utile mettere in evidenza i limiti di quell'intesa a partire proprio dalla mancata tutela del potere d'acquisto dei salari. Lo schema dell'accordo separato prevede infatti un'inflazione di riferimento per gli aumenti delle retribuzioni contrattuali migliore della cosiddetta Inflazione programmata ma peggiore di quella effettiva: nel periodo 2003-2008 l'Inflazione depurata dall'energia risulta più alta dell'Inflazione programmata di 0,3 punti percentuali ogni anno, ma più basso dell'Inflazione effettiva (IPCA) di 0,5 punti ogni anno. Nell'arco dell'intero periodo di applicazione del Protocollo del 23 luglio, dal 1993 al 2008, la differenza tra l'IPCA depurata dall'energia e l'IPCA generale è stata di 5,6 punti percentuali, circa 863 euro in termini di potere d'acquisto a prezzi correnti.

Secondo quanto previsto nell'Accordo separato, inoltre, si recupera solo lo scostamento con l'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato depurata della componente energia (IPCA - Energia), se, e solo se, tale scostamento verrà considerato "significativo" dalle parti in sede contrattuale.

Ad esempio: in sede contrattuale le parti possono considerare "significativo" uno 0,3% di scostamento dall'IPCA - Energia. Se tale scostamento, alla fine del triennio, dovesse essere di 0,2% non verrebbe recuperato. Inoltre, lo scostamento dall'IPCA depurata dall'energia potrebbe essere assai inferiore a quello con l'IPCA generale, come nel 2008! A questo punto, la domanda importante è: viene confermata la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro?

Nell'Accordo separato non si fa mai riferimento alla tutela del salario reale (Retribuzioni contrattuali = Inflazione effettiva), come esplicitamente sottolineato nel Protocollo del 23 luglio 1993. Secondo quanto disposto nell'Accordo separato il valore retributivo di riferimento per gli aumenti contrattuali sarà individuato dalle "specifiche intese". Tuttavia, nel verbale di riforma della contrattazione di Confindustria del 10 ottobre 2008 sottoscritto da Cisl e Uil viene specificato che tale valore si calcolerà sui nuovi minimi medi retributivi di riferimento (composti da "minimi tabellari, aumenti di anzianità medi ed eventuali indennità in cifra"), inferiori a quelli attualmente utilizzati dalle categorie dove è già definito un valore punto (circa il 50% dei lavoratori con CCNL), ossia il valore economico attribuito ad ogni punto di inflazione per determinare gli aumenti salariali corrisposti ai lavoratori in occasione del rinnovo economico del CCNL.

L'analisi Ires-Cgil su dati Istat descrive una situazione in cui:

- Se avessimo applicato il modello dell'Accordo separato del 22 gennaio dal 1993 al 2008 i lavoratori avrebbero perso 4.166 euro mentre le imprese avrebbero risparmiato circa 48 miliardi
- Se lo avessimo applicato dal 2004 al 2008 i lavoratori avrebbero perso 1.357 euro mentre le imprese

avrebbero risparmiato circa 16 miliardi

- Se lo applicheremo dal 2009 al 2012 i lavoratori perderanno 548 euro mentre le imprese risparmierebbero 3.5 miliardi

Il combinato disposto di una base di calcolo inferiore a quella attuale e di un'inflazione di riferimento più bassa di quella effettiva potrebbe dunque causare la riduzione programmata del potere d'acquisto delle retribuzioni a livello nazionale. Se pertanto con il modello del Protocollo del 23 luglio 1993 non si guadagna e non si perde, con il modello dell'Accordo separato del 22 gennaio 2009 si perde, nel passato come nel futuro. Intermini generali, studi europei hanno costruito indici di centralizzazione contrattuale del salario, dai quali emerge come - in generale - un alto livello di copertura contrattuale vada di pari passo con un grado medio-alto di centralizzazione (come dimostra il caso di paesi come l'Austria, il Belgio, la Svezia o la Finlandia). Di contro, un elevato tasso di decentramento rischia di riflettersi in tassi di copertura contrattuale sensibilmente inferiori, come dimostra il caso britannico, quello degli USA, del Giappone, (della maggior parte) dei nuovi Stati membri. Secondo studi autorevoli, come quelli di Visser o di Iversen, guardando al grado di centralizzazione, l'Italia si colloca sotto la media dell'UE, preceduta da pressoché tutti i paesi più avanzati dell'UE, con la sola importante eccezione della Francia e del Regno Unito. Un sistema contrattuale basato su due livelli - quello che più duttilmente ed efficacemente si dimostra in grado di coniugare una copertura generalizzata del potere di acquisto e del suo mantenimento, con la possibilità di collegare - nelle aziende più produttive - salari e performances economiche. Ci si può tuttavia comportare seri problemi di equità qualora - in mancanza di organismi sindacali di negoziazione a livello aziendale - i lavoratori non dispongano della capacità e della forza:

a) per concorrere, a monte, alla definizione degli obiettivi da raggiungere, nonché dei modi con cui ci si può essere reso possibile;

b) per acquisire, a valle e in proporzioni eque, gli eventuali risultati conseguiti. Allora la domanda vera è con l'Accordo separato si estende realmente la contrattazione di secondo livello?

Secondo quanto stabilito nell'Accordo separato, sulla base della detassazione e decontribuzione dei premi di risultato prevista con la Finanziaria 2008, nonché del cosiddetto "elemento retributivo di garanzia" che dovrà essere indicato nei CCNL di categoria (se non indicato), si dovrebbero realizzare incrementi di produttività da redistribuire al lavoro, aumentando le retribuzioni.

Tali presupposti, però, non sono sufficienti. L'alleggerimento del carico fiscale derivante dalla detassazione dei premi è riconducibile ad una platea di lavoratori molto limitata. I lavoratori interessati da questa misura sono infatti solo 2 su 17 milioni di lavoratori dipendenti. Per questi, e solo per questi, il vantaggio nella detassazione del premio risulta mediamente di circa 166 euro annui (pari a 15 euro mensili). La cosiddetta indennità di perequazione, ossia la parte di salario aggiuntivo che viene prevista a livello nazionale, assorbe qualsiasi altra forma di erogazione aziendale (compresi aumenti unilaterali) rilevata nei 4 anni precedenti la determinazione. È già prevista nei CCNL dei meccanici, dei chimici e degli alimentaristi. In una condizione di partenza in cui, oggi, più del 60% dei lavoratori dipendenti non sono coperti dalla contrattazione di secondo livello, questo elemento di garanzia retributiva finirà per allargare la platea dall'attuale 3% al massimo ad una percentuale di lavoratori che oscilla tra il 5% e il 10%.

L'abbattimento della base di calcolo delle retribuzioni contrattuali, che comporta una riduzione sistematica delle retribuzioni di circa 7,5 milioni di lavoratori, rischia di rappresentare lo scambio ineguale con l'elemento di perequazione, che interessa non più di 700.000 lavoratori.

Va ricordato che per allargare effettivamente il secondo livello contrattuale, con la piattaforma unitaria Cgil, Cisl e Uil di maggio 2008, era stata avanzata l'idea di superare la formula di una contrattazione decentrata secondo la "prassi in atto" (ovvero aziendale o territoriale laddove già esistente), prevista dal protocollo del 23 luglio, con l'allargamento della contrattazione "a livello regionale, provinciale, settoriale, di filiera, di comparto, di distretto, di sito".

Al contrario, nell'Accordo separato è stata confermata la linea della Proposta di riforma della contrattazione di Confindustria del 10 ottobre 2008, in cui - in premessa - si conferma l'assetto del secondo livello di contrattazione, aziendale o alternativamente territoriale, "laddove previsto, secondo l'attuale prassi". Il che, di per sé, rende impraticabile quell'allargamento della contrattazione di secondo livello, ossia la vera innovazione richiesta per affrontare la sfida della produttività e della sua redistribuzione. Il punto di arrivo della discussione tra i sindacati e fra questi e le organizzazioni datoriali è rappresentato oggi dalla possibilità di trovare una convergenza sul tema della rappresentanza e della democrazia: nella piattaforma unitaria di maggio 2008 Cgil, Cisl e Uil il tema della rappresentanza era risolto dalle tre organizzazioni confederali con proposta di istituire un doppio canale per l'attestazione della rappresentanza sul modello della norma che regola il pubblico impiego. A questo si aggiungeva un importante riferimento alla democrazia sindacale.

Questi gli aspetti centrali:

i. Certificazione della rappresentanza in base alla consistenza associativa e consenso elettorale riscosso tra i lavoratori alle elezioni delle Rsu. L'ipotesi avanzata investiva il CNEL del ruolo di autorità di certificazione.

ii. Le piattaforme vengono proposte unitariamente dalle segreterie e dibattute negli organismi direttivi che le approvano, le sottopongono alla consultazione di lavoratori e pensionati.

iii. Come recita il testo delle proposte unitarie di maggio 2008: "nel prevedere momenti di verifica degli iscritti e assemblee dei lavoratori le segreterie assumono le ipotesi di accordo, le sottopongono alla valutazione e approvazione dei rispettivi organismi direttivi per il mandato alla firma, previa consultazione certificata come già fatto nel 2003 e nel 2007"

iv. Regolazione della materia per via pattizia tramite accordo endosindacale. Per quanto ci riguarda quanto previsto dalla piattaforma unitaria " il nostro punto di riferimento per realizzare l'intesa sulla rappresentanza e sulla rappresentatività e sulla democrazia sindacale entro tre mesi. Sarà utile che insieme a Cisl e Uil si trovi la modalità per dare una risposta anche al tema degli accordi separati poiché la stagione che stiamo attraversando ci impone di definire esattamente chi " rappresentativo e chi non lo " , e, contemporaneamente trovare una modalità con la quale i lavoratori facciano pesare il loro giudizio nel rispetto di un pluralismo sindacale che manifesta punti di vista diversi.

Per quanto ci riguarda il nostro obiettivo sarà la riconquista di un modello contrattuale universale e di un sistema di regole unitario, a partire proprio dai rinnovi dei singoli contrattuali. Non c'è dubbio che si apre una stagione difficile. D'altra parte, come ha ricordato il presidente Ciampi, un accordo sulle regole della contrattazione senza la firma del sindacato maggiormente rappresentativo, non ha senso. Non credo ci troviamo di fronte ad una scelta che per il futuro porti a configurare un bipolarismo sindacale. Non lo credo sul versante di Cisl e Uil schiacciate sulle posizioni del centrodestra e neanche sull'idea di un sindacato conflittuale in alternativa a quello partecipativo. Analisi, queste, non adeguate a cogliere quanto " avvenuto. Continuo a pensare che competerà a noi della Cgil rilanciare un progetto per ricostruire l'unità del sindacato confederale recuperando il meglio dell'esperienza originale della federazione unitaria di Cgil Cisl Uil sciolta nell'84 immaginando un nuovo patto per l'unità fondato sul progetto condiviso e sulle regole democratiche. Quanto sopra poiché l'intesa separata potrebbe cambiare pesantemente il volto delle relazioni sindacali nel nostro Paese. Se qualcuno si illude di poter trarre un vantaggio spingendo ad una chiusura difensiva la Cgil, ha sbagliato i suoi calcoli. Noi saremo il sindacato dell'innovazione. Il nostro profilo riformista dipenderà dalla nostra capacità di saper analizzare, leggere e agire conseguentemente alle trasformazioni del lavoro ponendoci come il soggetto capace di parlare e di rappresentare le nuove generazioni e i nuovi mestieri ma anche di riconoscere professionalità, competenze, merito individuale. Nel ricostruire un modello contrattuale capace di difendere il salario reale nel contratto nazionale e rendere possibile la più ampia innovazione e sperimentazione nel secondo livello di contrattazione, a ridosso della condizione di lavoro dei lavoratori, ma anche dei luoghi dove si definiscono le condizioni della competitività delle imprese, dei territori, dei sistemi produttivi locali.

Produrre una vera innovazione, prevedendo in tutti i Ccnl, delle norme specifiche per regolare il lavoro precario, non solo in direzione della sua stabilizzazione, ma che un salario minimo uguale per tutti a parità di prestazione, una serie di tutele previdenziali, sanitarie e sociali, anche attraverso la creazione di appositi Fondi collettivi. Si tratterebbe, cioè, di una sorta di terza parte dei contratti, che in carenza di adeguate coperture legislative, risponda al dramma della precarietà di oltre un milione di giovani, e ai milioni di familiari coinvolti nel loro futuro.

In definitiva, un progetto che - in un mondo che vede aumentare le diseguaglianze sociali - sia capace di costruire una effettiva eguaglianza delle opportunità e su questa base ricostruisca le basi di un progetto di unità sindacale, che non potrà non basarsi su un sistema di regole di democrazia e di rappresentanza sindacale, valide in ogni momento ed in particolare in momenti di crisi come quello che stiamo attraversando.