

AUTODIFESA DI UN ERETICO
Risposta alle recensioni di Michele Miscione e di Franco Scarpelli
al libro *A che cosa serve il sindacato?*

di PIETRO ICHINO

Sommario – 1. Le ragioni per rendere derogabile il contratto nazionale in funzione delle esigenze delle zone forti del tessuto produttivo. – 2. Un silenzio indebito sul caso dell’Alfa Romeo di Arese e sul conflitto permanente nei trasporti pubblici. – 3. Le ragioni per rendere derogabile il contratto nazionale in funzione delle esigenze delle zone deboli del tessuto produttivo. – 4. Segue: una parità di trattamento che non si può “garantire”, ma va costruita. – 5. Il contratto nazionale come disciplina di *default*. Una nuova cornice di regole che consenta un pluralismo sindacale effettivo.

Nella recensione del mio ultimo libro pubblicata sul numero 1/2006 di questa Rivista Michele Miscione mi attribuisce alcune affermazioni che non condivido per nulla. Vorrei aggiungere: alcune affermazioni che *non sono contenute in quel libro*; ma questo implicherebbe un’accusa al recensore, che non intendo muovergli, poiché ben so che quando si scrive un libro questo prende a vivere di vita propria e agli occhi dei lettori può assumere significati anche molto diversi da quelli che il suo autore avrebbe voluto attribuirgli. Il bello del dialogo aperto è che attraverso di esso si capisce anche come i propri scritti sono letti e capiti dagli altri; così si comprende meglio il perché dei dissensi e più facilmente le idee si chiariscono. Quando ciò accade – e spero che accada anche in questa occasione - poco importano i passaggi attraverso i quali accade; e ancor meno importa, per gli sviluppi presenti e futuri del discorso comune, stabilire chi in precedenza ha veramente detto che cosa.

1. - Scrive Miscione: “sembra di capire che per P.I. sono dannosi non tutti i sindacati, ma solo quelli confederali; non tutti i contratti collettivi, ma quelli nazionali che pongono minimi non peggiorabili”. Nella prima delle due affermazioni non mi riconosco davvero, neanche in minima parte. Quanto alla seconda, essa mi appare come una caricatura un po’ ridicola delle mie tesi. Cerco di spiegare, in estrema sintesi, che cosa ho inteso, invece, sostenere.

Alla domanda che ho posto come titolo del libro - *A che cosa serve il sindacato?* – si può rispondere che il sindacato serve di fatto a molte cose, alcune buone, altre no. Nel nostro contesto attuale – secondo quanto sostengo - la funzione più importante e insostituibile che il sindacato può svolgere è questa: esso può costituire l’intelligenza collettiva che consente ai lavoratori di valutare la qualità della controparte (la sua competenza tecnica, la sua affidabilità sul piano dell’etica industriale e la sua disponibilità a condividere fino in fondo le informazioni di cui dispone), consente di valutare il progetto che essa propone e, se la valutazione è positiva, consente di scommettere su quel progetto, negoziando le condizioni della sua attuazione e la spartizione dei frutti della scommessa, se e quando essa sarà stata vinta. Questo è quello che il sindacato confederale ha fatto in Italia nel 1992 e nel 1993, quando ha valutato positivamente il progetto propostogli dal Governo per portare il Paese a entrare con i primi nel sistema dell’euro; questo è quello che il sindacato confederale fa quotidianamente in molte aziende piccole, medie, ma talora anche grandi (a Melfi nel 1990, per esempio, o all’Alitalia prima dell’ultima gravissima crisi).

Questo, però, è anche quello che talvolta in Italia non è possibile fare, a causa di due ostacoli istituzionali che lo impediscono. Il primo è costituito dal ricorrente dissenso tra i sindacati maggiori. Nel nostro regime attuale di “diritto sindacale transitorio”, in assenza di un criterio generale di selezione del possibile agente negoziale, gli atti di autonomia collettiva più impegnativi e innovativi sono possibili da parte di qualsiasi sindacato solo in linea teorica, ma di fatto non lo sono se non sono condivisi almeno dai tre sindacati confederali maggiori (qualcuno lo considera un bene, in quanto ciò costituisce uno stimolo all’unità sindacale; ma in molte situazioni – oggi troppe, a mio avviso - questo porta a una sostanziale paralisi o comunque all’impossibilità di sperimentare soluzioni inno-

vative). Il secondo ostacolo istituzionale è costituito dalle disposizioni sparse – *in primis* l’art. 36 St. lav. - che in vario modo attribuiscono di fatto una inderogabilità *erga omnes* all’intero complesso di disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale anche in materia di inquadramento professionale, mansioni e orario di lavoro, così impedendo la “scommessa” al livello aziendale su qualsiasi progetto che comporti la sperimentazione di un modello di organizzazione del lavoro e/o di struttura della retribuzione diverso da quello scelto dall’autonomia collettiva al livello centrale. Nel libro propongo l’esempio del progetto della Nissan, che nel 2000 cercava un sito nell’area dell’euro dove insediare stabilimento per la produzione di un suo nuovo modello; e osservo che quel progetto non avrebbe comunque potuto essere sperimentato in Italia, per la sua incompatibilità con il modello di organizzazione del lavoro e di struttura della retribuzione definito dal contratto collettivo dei metalmeccanici.

Qui occorre sottolineare un dato che è sfuggito a molti nel dibattito sul libro, devo ritenere per insufficiente chiarezza di quest’ultimo; ciò che la Nissan proponeva, e che la stessa impresa giapponese aveva realizzato da più di un decennio a Sunderland, nell’Inghilterra settentrionale, non era affatto una riduzione degli standard di trattamento dei lavoratori: ho mostrato come gli *staff manufacturers* di Sunderland fossero allora e siano tuttora pagati mediamente più del doppio dei metalmeccanici italiani. Ciò che la Nissan proponeva era innanzitutto uno stabilimento organizzato secondo i canoni della c.d. *lean production*, radicalmente incompatibili con il sistema dell’inquadramento unico minuziosamente definito dal c.c.n.l. del settore metalmeccanico italiano (rimasto uguale a se stesso, per questo aspetto, negli ultimi 35 anni); in secondo luogo la Nissan proponeva una struttura della retribuzione nella quale la parte fissa era inferiore rispetto ai minimi tabellari di quel nostro contratto nazionale, per lasciare più largo spazio a una parte di retribuzione suscettibile di variare in relazione alle *performances* aziendali e di reparto; suscettibile di variare, altresì, in funzione del *rating* individuale, determinato mediante una particolare procedura tendente a valorizzare al massimo la professionalità di ciascun lavoratore e la qualità della sua prestazione (valutate l’una e l’altra secondo parametri diversi, ma non certo in sé “peggiori”, rispetto a quelli fissati, ancora un’volta, dal nostro c.c.n.l.). Niente a che vedere, dunque, con il lavoro “usa e getta” o con i *bad jobs* cui solitamente ci riferiamo quando parliamo di lavoro “sotto-standard”: puntare sul progetto della Nissan avrebbe, sì, comportato un contratto aziendale in deroga rispetto al contratto nazionale di settore, ma una deroga mirata a sperimentare una innovazione organizzativa che da più di un decennio stava dando oltre Manica risultati ottimi sul piano del trattamento dei lavoratori.

Michele Miscione – come anche Franco Scarpelli nella recensione dedicatami sull’ultimo numero di *Quaderni di Rassegna Sindacale* – mi rimprovera, sinceramente scandalizzato, di ipotizzare un regime nel quale sia consentito all’autonomia collettiva di derogare al livello aziendale o regionale rispetto a uno standard retributivo, il nostro attuale minimo tabellare nazionale, che corrisponderebbe sostanzialmente a una soglia di povertà. Non si chiedono, i due recensori, come possa accadere che nel mondo intero centinaia di milioni di lavoratori stiano meglio rispetto ai lavoratori italiani, in termini di retribuzione oraria, ferie e altri aspetti del trattamento, pur praticando modelli di organizzazione del lavoro e di struttura delle retribuzioni che in Italia sarebbero considerati come altrettante “deroghe *in peius*” ai nostri contratti collettivi?

L’innovazione, come sovente sottolineava Paolo Sylos Labini, costituisce il fattore essenziale di aumento della produttività del lavoro e quindi della sua redditività per chi lo svolge. E innovazione non significa soltanto nuove macchine, ma anche nuove professionalità, nuove strutture di impresa, nuove forme di organizzazione del lavoro, nuovi sistemi retributivi, che talvolta sono incompatibili con i modelli definiti dai nostri contratti collettivi nazionali. Per questo aspetto il contratto dei metalmeccanici è fermo alla prima metà degli anni ’70, cioè a quando non esistevano ancora né i personal computer né Internet; ma se pure il suo contenuto in materia di organizzazione del lavoro fosse maggiormente sensibile al trascorrere del tempo, esso non potrebbe mai – con i suoi rinnovi triennali o quadriennali e con il suo applicarsi a una grande varietà di settori, dalla meccanica tradizionale all’aerospaziale, dalle fonderie alle case di *software* – essere sufficientemente pronto ad adattarsi alle infinite possibili innovazioni nell’organizzazione del lavoro, che oggi si

presentano nel panorama internazionale con un ritmo sempre più intenso. In molti casi – quello della *lean production* è solo uno dei più macroscopici - la sperimentazione richiederebbe una possibilità di deroga al modello organizzativo previsto dal contratto nazionale, che oggi è, se non vietata, certo fortemente penalizzata nel nostro ordinamento.

Ho scelto il caso della mancata candidatura di Arese per l'insediamento del nuovo stabilimento della Nissan perché esso mostra in modo molto evidente come e quanto la difficoltà di fatto di discostarsi dal modello fissato dal contratto nazionale, che caratterizza il nostro sistema di relazioni industriali, può costituire una causa dell'incapacità del nostro Paese di intercettare gli investimenti nel mercato globale dei capitali. Non la sola causa, certo: essa si aggiunge al difetto diffuso delle nostre *civic attitudes*, al difetto delle infrastrutture, al maggior costo dei servizi alle imprese, al cattivo funzionamento dell'amministrazione pubblica; ma, poichè oggi siamo il fanalino di coda in Europa per capacità di attirare gli investimenti stranieri, non possiamo permetterci di non agire su *tutti* i fattori di debolezza del nostro sistema, quindi anche su quello di cui stiamo qui discutendo.

2. Michele Miscione e Franco Scarpelli nelle loro recensioni, come anche Roberta Bortone su *Diario* del 10 febbraio 2006, mi imputano di avere attribuito indebitamente al caso di Arese un valore emblematico, quasi che io volessi descrivere, con quello, il modo di essere dell'intero movimento sindacale italiano. In realtà, fin dalle prime pagine del libro ho avvertito esplicitamente che quel caso non è rappresentativo di un modello italiano di relazioni sindacali, così come quello di Sunderland non lo è di un modello britannico e ancor meno quello della Saturn di Spring Hills lo è di un modello statunitense: sono solo tre modi di essere molto diversi tra loro di una risposta sindacale possibile alla grande crisi che ha attanagliato l'industria automobilistica occidentale nell'ultimo ventennio. Sta di fatto, però, che sull'incredibile vicenda sindacale dell'Alfa di Arese, prima e dopo l'uscita del libro, né la Cgil né tanto meno la Fiom hanno espresso la minima critica o presa di distanza; né lo fa Franco Scarpelli sul mensile della Cgil, e neppure lo fa su questa Rivista, che è la Rivista giuridica della stessa confederazione, Michele Miscione (secondo il quale, al contrario, sarebbe ingeneroso criticare la strategia praticata dalla Fiom ad Arese *ex post*, alla luce dei suoi risultati totalmente negativi: come dire che con un po' più di fortuna quei risultati avrebbero potuto essere soddisfacenti e in tal caso quella strategia sarebbe stata ineccepibile). Il che significa che quello dell'Alfa di Arese non può neppure considerarsi come un'anomalia isolata rispetto ai comportamenti, alle strategie e alla cultura proprie del nostro sindacato maggiore.

Né un accenno critico si trova, nella recensione di Scarpelli, riguardo al modo di essere del nostro sistema delle relazioni sindacali nel settore dei trasporti pubblici, dove, da un ventennio almeno in ogni comparto - da quello dei trasporti urbani a quello ferroviario, a quello aereo - il rito dello sciopero viene celebrato invariabilmente una o due volte al mese, anche immediatamente dopo la stipulazione del contratto, nazionale o aziendale. Capisco bene che si possa dissentire dalle diagnosi e terapie proposte nel mio libro; ma non mi sembra degno della confederazione di Giuseppe Di Vittorio e di Luciano Lama, né di chi in essa si riconosce, acconciarsi a questo rito incivile, considerandolo normale e inevitabile, quando non lo si vede addirittura con simpatia, come manifestazione di salutare combattività di questo comparto. Se la Cgil non lo vede in questo modo, ma come una anomalia negativa, quali sono le diagnosi e le terapie che essa propone per la sua cura? È possibile che nessuno dei suoi dirigenti, né degli intellettuali che ad essa (o anche alle altre confederazioni maggiori) sono più vicini, rompa il silenzio su questo tema?

3. - Ma torniamo all'inderogabilità di fatto degli standard fissati dal contratto collettivo nazionale. Essa pone – come si è visto – alcuni problemi seri nella fascia alta del tessuto produttivo: quella dove il modello di organizzazione del lavoro definito dal contratto collettivo può costituire ostacolo all'innovazione; ma problemi seri essa pone anche nella fascia bassa del tessuto produttivo e in particolare nel Sud del Paese, dove le aziende non reggono il costo di quegli standard. È del tutto legittimo scegliere la strategia fondata sulla centralizzazione rigida della contrattazione collettiva; ma se si sceglie questa strada occorre seguirla con rigore fino in fondo. Ciò che in Italia oggi non si fa e forse non è neppure possibile fare.

La logica della strategia centralistica – che nella seconda metà del secolo scorso ha caratterizzato esperienze molto importanti e positive, come quella svedese e quella tedesco-occidentale – consiste in questo: fissato uno standard minimo nazionale di trattamento, se ne impone il rispetto rigoroso a tutti, accettando che questo porti alla chiusura delle aziende meno produttive, incapaci di reggerne il carico, e che i loro dipendenti, debitamente accompagnati da servizi efficienti di assistenza nel mercato, migrino verso le aziende più produttive; ciò farà sì che il lavoro di questi ultimi venga meglio valorizzato e che essi conseguano uno standard di trattamento migliore.

Applicare col necessario rigore questa strategia in Italia, oggi, significherebbe sopprimere almeno un terzo dei posti di lavoro del Sud e far sì che i lavoratori interessati migrino verso aziende del Centro-Nord. Poiché in realtà non accettiamo questa conseguenza, noi tolleriamo di fatto che lo standard nazionale venga largamente disapplicato, ci rassegniamo all'esistenza di un vasto settore di economia sommersa. E non si dica che questa tolleranza è dovuta a incapacità dei servizi di polizia di stanare le imprese inadempienti. Qualche tempo fa, in un incontro con una commissione di inchiesta sulla criminalità organizzata e l'economia illegale il prefetto di Reggio Calabria ebbe a dire che sarebbe molto facile individuare e reprimere il lavoro nero confrontando i tabulati dei consumi elettrici, o anche soltanto le pagine gialle del telefono, con i tabulati dell'Inps e dell'Erario; se non lo si fa è solo perché si preferisce non farlo, per non provocare sconvolgimenti sul piano politico e su quello sociale. Questo significa, in altre parole, che, a torto o a ragione, riteniamo la strategia della contrattazione centralizzata non suscettibile di essere perseguita fino in fondo; e scegliamo di tollerare la peggiore delle deroghe al contratto collettivo nazionale e alla legge stessa: il lavoro nero, diffusamente governato dalla mafia e dalla camorra.

Delle due l'una, dunque: o decidiamo senza por tempo in mezzo di compiere l'operazione indicata dal prefetto di Reggio Calabria, oppure consentiamo che gli standard negoziati al livello nazionale vengano adattati dalla contrattazione regionale al fine di renderne davvero esigibile il rispetto, nel quadro di una politica in cui la carota della riduzione del costo del lavoro si coniughi con la minaccia effettiva del bastone delle sanzioni (quel bastone che oggi noi consideriamo invece eccessivo usare). Sarà deroga *in peius*, certo, ma almeno non sarà una deroga decisa unilateralmente dalla parte peggiore degli imprenditori e dalle cosche, bensì una deroga governata dalla contrattazione collettiva alla luce del sole, magari nel quadro di una concertazione tripartita volta al ripristino della legalità e allo sviluppo del Mezzogiorno, nella quale i pubblici poteri si impegnino a fare la loro parte sul piano della polizia economica e del miglioramento delle infrastrutture, con la prospettiva di un graduale riallineamento futuro degli standard regionali a quello nazionale.

All'incirca gli stessi problemi si pongono anche in Germania, dove, come da noi, il sistema della contrattazione collettiva è per sua tradizione fortemente centralizzato. Ma il sistema tedesco, a differenza del nostro, reagisce, si muove alla ricerca di nuovi assetti. Dagli anni '90, ormai, nella R.F.T. accade con frequenza sempre maggiore – nonostante l'apparente divieto posto da una legge sulle relazioni sindacali del 1972 - che un accordo aziendale deroghi agli standard di categoria in materia di retribuzione o di orario, per adattarli a circostanze particolari che lo richiedono; o addirittura che siano i contratti collettivi di categoria a demandare alla contrattazione aziendale questa facoltà con clausole “di apertura”, o “di uscita”. Poiché sulla validità di queste pattuizioni si sono registrati orientamenti contrastanti dei giudici del lavoro, ultimamente i cristiano-democratici e i liberal-democratici hanno presentato in Parlamento due disegni di legge tendenti ad ampliare gli spazi nei quali la contrattazione aziendale può derogare a quella di categoria (di tutte queste vicende di oltr'Alpe dà conto molto bene uno studio di Raffaello Santagata pubblicato in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2006, pp. 637-664). Da oltre un decennio, poi, la differenziazione degli standard tra Ovest ed Est ex-comunista è praticata sulla base di una precisa scelta compiuta dal sindacato al livello nazionale, in funzione dello sviluppo delle zone più arretrate. Rispetto alla Germania, l'Italia avrebbe un vantaggio: da noi la legge sulla contrattazione collettiva, pur prevista dalla Costituzione, non è mai stata emanata; l'assetto attuale del sistema della contrattazione è sancito da un accordo collettivo, il “protocollo Giugni” del 1993, che sindacati e imprenditori potrebbero cambiare in tutto o in parte

senza chiedere il permesso né ai giudici né al legislatore, aprendo nuovi e più sicuri spazi per una differenziazione regionale transitoria degli standard in funzione dello sviluppo del Mezzogiorno.

Contro questa prospettiva viene spesso agitato lo slogan “no alle gabbie salariali”. Ma le “gabbie salariali” abolite alla fine degli anni '60 erano tutta un'altra cosa: allora erano i contratti nazionali a fissare i minimi tabellari differenziati per 14 “zone” del Paese, dando per scontata e non superabile l'inferiorità economica del Mezzogiorno; ciò di cui oggi si deve discutere è invece la possibilità di una deroga regionale allo standard nazionale finalizzata al ripristino della legalità e a un graduale riallineamento nell'arco di un certo numero di anni. Non una “gabbia” contrattuale, bensì, proprio al contrario, un modo efficace per uscire dalla gabbia attuale dell'illegalità diffusa e dell'ineffettività della contrattazione collettiva.

Un'altra obiezione che viene mossa a questa proposta è che *a)* i salari contrattuali nel Mezzogiorno sono già oggi mediamente inferiori a quelli del Centro-Nord per effetto dell'assenza della contrattazione di secondo livello; e che comunque *b)* non basterebbe neppure una riduzione del 20 o del 30 per cento dei minimi attuali per indurre l'economia sommersa a riemergere. È facile replicare che: *a)* per un verso, anche nel Centro-Nord la contrattazione di secondo livello copre soltanto una parte del tessuto produttivo, per altro verso al Sud il costo della vita è mediamente inferiore rispetto al Centro-Nord; *b)* una riduzione del 20 o del 30 per cento dei minimi attuali non basterebbe certo per indurre l'economia sommersa a riemergere in un quadro come l'attuale di sostanziale rinuncia degli organi ispettivi ad agire incisivamente, ma se quella riduzione fosse accompagnata dal preannuncio della relativamente facile operazione di “setaccio” di cui parlava il prefetto di Reggio Calabria, l'uso congiunto del bastone e della carota sarebbe probabilmente molto efficace. D'altra parte, se fossimo convinti che anche una riduzione del 30 per cento, combinata con l'attivazione di quel severo setaccio, produrrebbe una perdita eccessiva di posti di lavoro, se cioè ritenessimo che dovessero essere lasciate in vita anche aziende incapaci di sopravvivere rispettando uno standard così ridotto, logica vorrebbe che disponessimo una riduzione ancora maggiore.

A Michele Miscione e Franco Scarpelli, che entrambi inorridiscono a questa prospettiva, propongo una descrizione degli standard di trattamento vigenti nel “distretto dell'abbigliamento” controllato dalla camorra napoletana:

“Le fabbriche si ammonticchiano nei sottoscala, al piano terra delle villette a schiera. Nei capannoni alla periferia di questi paesi di periferia. Si lavora cucendo, tagliando pelle, assemblando scarpe. In fila. La schiena del collega davanti agli occhi e la propria dinanzi agli occhi di chi ti è dietro. Un operaio del settore tessile lavora circa dieci ore al giorno. Gli stipendi variano da cinquecento a novecento euro... nei momenti di massima produzione tutto tace e battono soltanto gli aghi. Più della metà dei dipendenti di queste aziende sono donne. Abili, nate dinanzi alle macchine per cucire. Qui le fabbriche formalmente non esistono e non esistono neppure i lavoratori... Non c'è contratto, non c'è burocrazia...”

(R. Saviano, *Gomorra*, Mondadori, 2006, p. 35). Questa è una “deroga” al contratto collettivo nazionale diffusa, radicata e ben visibile in ampie zone del Sud. Noi oggi di fatto la preferiamo alla deroga contrattata che fa inorridire i miei due recensori.

Se vogliamo voltar pagina, non basta un mutamento nella cultura dominante del nostro movimento sindacale: occorre anche una cornice di regole chiare sulla contrattazione collettiva e la rappresentanza sindacale, che consenta di compiere una scelta di questo genere anche al livello di un'intera regione e – perché no? - anche nonostante l'eventuale dissenso di una parte del movimento sindacale, se minoritaria. Questo, oggi, è possibile solo in linea teorica: sul piano pratico, proprio l'assenza di quella cornice rende quella scelta impraticabile, oppure praticabile soltanto in via eccezionale, col consenso di tutti, in zone circoscritte e con gli alti costi di transazione propri dei “patti territoriali” o dei “contratti d'area”.

4. - Un discorso in parte analogo va fatto per un altro “Mezzogiorno”, che è però diffuso in tutto il Paese: lo abbiamo intorno e ci conviviamo quotidianamente anche nelle zone più prospere del Centro-Nord. È il mondo del lavoro precario e fuori standard, dei *bad jobs*: un mondo di cui

fanno parte milioni di lavoratori poco o per nulla protetti, di lavoratori “a progetto” e altri collaboratori spacciati per “autonomi” ma più “dipendenti” che mai. Anche qui i fautori della centralizzazione rigida della contrattazione collettiva rivendicano, del tutto condivisibilmente, “equiparazione dei diritti, delle tutele e dei costi cui deve far fronte l’impresa” (sono le parole della 5^a tesi congressuale della Cgil); ma essi, finché non sono costretti a confrontarsi direttamente col problema nel vivo del tessuto produttivo, non sembrano interrogarsi sulla questione cruciale: quanti di questi posti di lavoro, oggi di serie B, sopravviverebbero a una rigorosa parificazione di diritti e costi rispetto allo standard di trattamento dei lavoratori di serie A?

Questi posti di lavoro sotto standard sono per lo più ben visibili: per esempio nei *call center*, oppure in certe cooperative e altre aziendine appaltatrici di servizi sotto-costi; oppure in imprese medio-grandi, comuni, provincie, ospedali, università, che ingaggiano lavoratori “a progetto” e co.co.co. per eludere il “vincolo di organico”, oppure per far fare loro il lavoro rifiutato dai regolari, o per portare tutto il peso della flessibilità di cui l’impresa o l’ente ha bisogno e che il diritto del lavoro di serie A non consente. Anche qui, come per il lavoro nero del Sud, se di fatto si tollera questa specie di conclamata *apartheid* è perché si teme, fondatamente, che una severa ed effettiva “equiparazione dei diritti, delle tutele e dei costi”, cioè l’applicazione rigorosa del diritto, avrebbe l’effetto di sopprimere la maggior parte dei posti di lavoro che si vorrebbero bonificare. Quindi si chiude un occhio, o li si chiudono tutti e due. Li ha chiusi anche la Cgil, beninteso, la quale ha chiesto l’“equiparazione” nelle tesi congressuali, ma finora ha lasciato che in una miriade di aziende ed enti pubblici questi paria lavorassero a stretto contatto di gomito con i lavoratori regolari e ben protetti. In alcuni casi - come quello del contratto per il *call center* Atesia di due anni or sono - ha addirittura legittimato il regime di *apartheid* con accordi aziendali; e ancor più lo ha - qui involontariamente, ma con un effetto più ampio - legittimato affidando la tutela di una parte consistente di questi lavoratori di serie B a una propria apposita articolazione organizzativa, il Nidil, distinta dai sindacati di categoria.

Anche in riferimento a questo fenomeno della disapplicazione dello standard di trattamento in ampie zone di lavoro sostanzialmente subordinato, ma mascherato sotto forma di collaborazione autonoma, lavoro a progetto, associazione in partecipazione, o altro, la possibilità della contrattazione in deroga aprirebbe spazi nuovi per un’iniziativa sindacale coraggiosa e incisiva, volta a eliminare quell’indecente “deroga” non contrattata. Nel caso Atesia, per esempio, poiché il sindacato era evidentemente convinto che una brusca equiparazione del trattamento dei co.co.co. ai lavoratori subordinati regolari non sarebbe stata sopportabile per l’impresa, si sarebbe potuto ottenere la qualificazione corretta del rapporto in cambio di una deroga transitoria ai minimi tabellari fissati dal contratto nazionale e della fissazione di una *road map* capace di condurre nell’arco di un congruo periodo al superamento definitivo di ogni differenza ingiustificata di trattamento.

5. - Vengo infine all’accusa, che mi muove Michele Miscione, di voler mandare in soffitta il contratto collettivo nazionale di lavoro e a quella di preferire il sindacato autonomo, in particolare quello “aziendalista”, a quello confederale. Mi dispiace che nel mio libro possano leggersi queste scelte, nelle quali non mi riconosco.

Quanto al contratto nazionale, non propongo affatto di farne a meno e neppure di ridurre gli standard di trattamento che esso garantisce per lasciare maggiore spazio alla contrattazione di secondo livello. Propongo soltanto di consentire che - al livello regionale, di zona o aziendale - un sindacato serio, radicato in almeno quattro regioni e sorretto dalla maggioranza dei lavoratori interessati possa negoziare anche in deroga al contratto nazionale. In questo modo, nei due terzi del nostro tessuto produttivo che attualmente non conoscono la contrattazione di secondo livello il contratto nazionale conserverebbe per intero la sua attuale funzione ed efficacia, come rete di sicurezza nazionale; ma il sindacato non precluderebbe a se stesso l’abilitazione a compiere in periferia le scelte alternative che le circostanze possono richiedere.

Un assetto di questo genere, certo, presuppone un sistema che consenta, nel caso di dissenso insanabile tra sindacati, la selezione della coalizione abilitata a negoziare anche in deroga al contratto nazionale. Questa è una parte essenziale della cornice di regole necessaria. E qui si può prospetta-

re ogni genere di “filtro”, dal più blando al più severo. Quello del radicamento dell’agente negoziale in almeno quattro regioni a me sembra, per un verso, costituire una garanzia sufficiente contro il rischio del sindacato aziendalista, per altro verso un vincolo compatibile con un possibile pluralismo di strategie sindacali per lo sviluppo del Mezzogiorno e la lotta al lavoro nero: nella nuova cornice di regole mi sembra opportuno consentire che, se le confederazioni maggiori manterranno la propria attuale scelta contraria alla differenziazione degli standard, esse si trovino a doversi confrontare con un nuovo sindacalismo del Sud portatore di una strategia diversa. Se invece non si vuole consentire questo possibile confronto, basterà stabilire un filtro più restrittivo, fino al limite estremo dell’imposizione del nulla-osta centrale per la deroga in periferia (è la scelta compiuta nel maggio scorso in sede di rinnovo del contratto nazionale per il settore chimico; dove non è, peraltro, prevista la possibilità di deroga periferica negoziata da una parte soltanto delle associazioni firmatarie del contratto nazionale). Ma il negare in radice la possibilità stessa della deroga mi sembra una scelta che può essere compiuta soltanto da un sindacato che ha paura anche di se stesso: un sindacato che, quindi, rinuncia a svolgere in periferia il ruolo di intelligenza collettiva dei lavoratori, di cui ho detto all’inizio.

Su di un punto concordo con i miei critici. La derogabilità del contratto collettivo nazionale, nei termini proposti nel mio libro, non consente soltanto alle articolazioni periferiche del sindacato confederale di adattare intelligentemente gli standard in relazione a circostanze o progetti particolari: consente anche lo sviluppo di un sindacalismo ispirato a idee e modelli radicalmente diversi rispetto a quelli coltivati dal sindacato confederale così come noi oggi lo conosciamo. Capisco che questa prospettiva non piaccia per nulla alla dirigenza attuale delle nostre confederazioni maggiori; ma ritengo anche che il pluralismo sindacale garantito dal primo comma dell’articolo 39 della Costituzione non possa considerarsi compiutamente attuato se alle idee e modelli diversi non si dà lo spazio necessario perché possano effettivamente competere tra loro. E credo che le stesse nostre confederazioni maggiori avrebbero molto da guadagnare dallo stimolo al rinnovamento che per esse deriverebbe dalla possibilità di questa competizione.