

Risposta a Scalfari

IL CONTRATTO NAZIONALE E I NOVE MILIONI DI LAVORATORI DIMENTICATI

di PIETRO ICHINO

Publicato sul Corriere della Sera – 20 gennaio 2006

I metalmeccanici hanno finalmente il contratto; e lo hanno con la firma del sindacato più forte del settore, cosa che non accadeva da sei anni. La soddisfazione per questa svolta importante, raggiunta dopo una fase finale di tensione al calor bianco, non deve, però, far dimenticare i problemi che restano aperti. Innanzitutto quello dei nove milioni di lavoratori che il contratto, il sindacato, il diritto del lavoro, li vedono solo di lontano o non li vedono affatto. Il secondo – ma in realtà è un'altra faccia del primo – è il problema del riassetto del sistema della contrattazione collettiva e in particolare del ruolo del contratto nazionale in seno al sistema.

In un suo articolo dell'altro ieri su *Repubblica* Eugenio Scalfari esprime molto bene, facendola propria, la preoccupazione che tiene tanta parte della nostra sinistra aggrappata al vecchio strumento del contratto collettivo nazionale. L'idea, ancora oggi, è che quel "testo unico" negoziato a Roma ogni due o tre anni, reso di fatto inderogabile da numerose leggi e leggine per l'intero settore produttivo interessato, costituisca la migliore garanzia di uguaglianza di trattamento per tutti i lavoratori, il migliore strumento della solidarietà tra i più forti e i più deboli, il migliore argine contro il diffondersi dei sindacati aziendali di comodo. In questa ottica, la difesa del contratto nazionale fa tutt'uno con la difesa dell'intero impianto del nostro vecchio diritto sindacale e del lavoro.

Quello che Scalfari, con tanta parte della nostra sinistra, non considera è che quel diritto del lavoro, nei fatti, oggi ormai copre soltanto metà dei lavoratori suoi naturali destinatari: ne beneficiano, precisamente, 5,8 milioni di lavoratori di aziende con più di 15 dipendenti (nelle quali si applicano i diritti sindacali e l'articolo 18 dello Statuto del 1970 contro i licenziamenti) e 3,6 milioni di dipendenti pubblici. Gli altri sono 3 milioni di dipendenti di aziende che non superano la faticosa soglia dei 15, circa altrettanti lavoratori dell'economia sommersa, da uno a due milioni di falsi collaboratori autonomi, un milione di disoccupati permanenti. Di quest'altra metà della forza-lavoro italiana non si occupa nessuno: non il sindacato, che la rappresenta pochissimo; non i giudici del lavoro, che non se la vedono quasi mai comparire davanti; non gli ispettori del lavoro, che chiudono uno o entrambi gli occhi per non dover chiudere intere aziende e mandare a casa schiere di persone.

Se metà del tessuto produttivo del Sud non può sostenere lo standard fissato a Roma, si lascia che quella metà vegeti per decenni nella palude indecente del lavoro irregolare. È questa l'uguaglianza garantita dal contratto nazionale? Al Centro-Nord, se qualche altro milione di posizioni di lavoro non regge quello standard, si accetta serenamente che esse siano occupate, fuori standard, dai co.co.co., dai "lavoratori a progetto" o dai dipendenti di cooperative più o meno genuine e altre piccole imprese appaltatrici dei servizi più ingrati. Dov'è la solidarietà tra lavoratori forti e deboli di cui parla Scalfari?

Di un contratto collettivo nazionale, beninteso, c'è ancora bisogno in un Paese nel quale più di due terzi del tessuto produttivo non conosce la contrattazione collettiva aziendale, oppure vede i lavoratori in posizione di grande debolezza. Ma l'infinita varietà delle situazioni, la necessità di recuperare alla legalità vaste zone del tessuto produttivo, l'esigenza diffusa di adattare le forme del rapporto di lavoro a un'innovazione tecnologica sempre più incalzante e imprevedibile, tutto questo richiede che al sindacato periferico – quando esso abbia i necessari requisiti di rappresentatività – sia attribuito il potere pieno di negoziare anche discipline e standard diversi. Il sindacato deve poter svolgere fino in fondo la sua funzione di "intelligenza collettiva" dei lavoratori, capace di valutare la bontà di un progetto e l'affidabilità di chi lo propone, e, se la valutazione è positiva, capace di scommettere su quel progetto insieme all'imprenditore; anche se questa scommessa richiede di battere vie nuove e sconosciute.

Si obietta che, quando il contratto nazionale non fosse più inderogabile, verrebbe meno qualsiasi garanzia minima per i lavoratori; ma di quale garanzia minima gode, oggi, la metà debole della forza-lavoro? Viceversa, quando la deroga fosse condizionata alla contrattazione regionale o aziendale con un sindacato serio e adeguatamente rappresentativo, proprio questo vincolo costitui-

rebbe la garanzia più efficace. La flessibilità della disciplina consentirebbe di essere più rigorosi nella sua applicazione e al tempo stesso favorirebbe la diffusione capillare del sindacato più capace di interpretare le esigenze specifiche in ciascuna situazione concreta.

L'idea che Scalfari difende è ancora, a ben vedere, l'idea-forza che ha animato la Cgil fin dal primo dopoguerra: il contratto nazionale come espressione e garanzia esclusiva dell'unità della classe operaia. Ma proprio questa idea portò la Cgil a una clamorosa sconfitta nelle elezioni per le commissioni interne del 1955, in tutte le grandi fabbriche del Centro-Nord; quelle elezioni le stravinse la Cisl, che, reduce dalla "svolta" del convegno di Ladispoli del 1953, si era presentata ai lavoratori come il sindacato capace di riportare la contrattazione in fabbrica.

Oggi la proposta – duramente criticata da Scalfari - è di affidare al contratto nazionale la funzione di "disciplina *di default*", di "rete di sicurezza" di ultima istanza: continuare, cioè, a dargli applicazione generale, ma solo fin dove e quando un sindacato serio e rappresentativo non abbia negoziato una disciplina diversa al livello aziendale o regionale. A questa proposta non si oppongono solo i dirigenti nazionali della Cgil, seguiti da una parte di quelli di Cisl e Uil: vi si oppongono anche quelli di Confindustria. E lo si può ben capire: l'imprenditore che applica disciplinatamente il contratto nazionale dorme sonni più tranquilli se non corre il rischio che nell'impresa concorrente si sperimentino forme nuove di organizzazione del lavoro, degli orari, di inquadramento professionale, di incentivazione.

Il problema è che la concorrenza oggi non viene più soltanto dall'area coperta dal nostro contratto collettivo nazionale. Oggi, la sicurezza non va più cercata nel sonnacchioso torpore imposto e protetto dal "testo unico" nazionale, oltretutto vecchio di trent'anni in nove decimi dei suoi contenuti, quanto piuttosto nella capacità di aprirsi all'innovazione di processo e di prodotto, sperimentando modelli nuovi di rapporto di lavoro e di relazioni sindacali in azienda, anche in competizione tra loro.