

Esecutivi Unitari Cgil-Cisl-Uil Roma, 12 maggio 2008
Intervento di Franco Martini, Segretario Generale Fillea Cgil

Come sempre è capitato nella storia sindacale dobbiamo decidere se investire su ciò che di positivo produce l'azione unitaria, sulle potenzialità in esse contenute, oppure rimanere prigionieri della sindrome delle mediazioni al ribasso.

Per quanto mi riguarda, non vi è dubbio che occorre fare leva sul fatto che l'intesa unitaria sulla riforma della contrattazione, soprattutto se si guarda alle difficoltà dalle quali proviene il confronto, rappresenta un fatto straordinariamente positivo, che mette il sindacato nella condizione di poter affrontare in condizioni migliori le difficoltà che lo stesso, nuovo quadro politico pongono in essere.

Ci è stato insegnato che una sintesi tra posizioni diverse non coincide mai con una delle posizioni, tanto più in materia di democrazia e rappresentanza, il punto al quale il confronto si era inchiodato.

Un dirigente della Cgil non può non cogliere in questa intesa lo sforzo fatto da Cisl e Uil per cercare un accordo su tale materia, che venisse incontro alla nostra posizione e per questo non possiamo che guardare con rispetto e lealtà al risultato che oggi ci viene consegnato.

Chi non vedesse che nell'attuale quadro politico avere il sindacato unito è un vantaggio per i lavoratori che rappresentiamo, non capirebbe i pericoli che sono davanti a noi, con il rischio di anteporre agli interessi della tutela generale, le dinamiche interne ai gruppi dirigenti.

Ma se vi è una prima ragione politica per apprezzare l'accordo, ve ne sono altrettante di merito sindacale.

Innanzitutto, l'accordo cerca di rappresentare un mondo del lavoro ancor più cambiato rispetto a 15-20 anni fa. L'accordo del luglio '93 era figlio di una cultura sindacale che guardava prevalentemente al lavoro strutturato. Quello di oggi tenta di fare i conti con la precarietà ancor più diffusa, una precarietà che non nasce solo dall'uso esasperato dei contratti cosiddetti atipici, ma dalla destrutturazione dell'impresa, dall'uso abnorme dei subappalti, delle subformiture, che non riguardano solo il settore dell'edilizia, ma quello del commercio, dell'agricoltura, dei servizi ed altri ancora.

Tutelare questo mondo del lavoro significa, certamente, agire dall'alto, con il Ccnl, ma anche dal basso, perché l'esperienza insegna che tanti diritti conquistati nel Ccnl debbono essere agiti nel luogo di lavoro e noi dobbiamo essere presenti sempre più, a diretto contatto con il luogo di lavoro.

In questo senso, la *complementarietà* dei due livelli di contrattazione mi pare tutt'altro che un espediente linguistico, per salvare la faccia a chi ha posizioni

diverse, quanto la consapevolezza che la miglior tutela, oggi, la si esercita agendo su entrambe le leve contrattuali.

E non partiamo da zero, perché le esperienze che possiamo mettere in campo sono lì a dimostrare che dobbiamo guardare con maggiore serenità ed altrettanta convinzione a questa possibilità. Quella degli edili, ad esempio, è una esperienza che dimostra l'importanza del rapporto tra i due livelli contrattuali e non solo per la difesa del potere d'acquisto.

Intanto, su questo punto, proprio l'azione sui due livelli ha consentito in questi anni di ottenere risultati economici molto avanzati. Il tema va oltre il salario, poiché occorre guardare alla condizione economica generale di un lavoratore. Ad esempio, oggi stiamo rinnovando un contratto di lavoro dove tentiamo di veder riconosciuti nuovi diritti ai lavoratori edili, che i lavoratori degli altri settori dell'industria hanno da tempo, come il riconoscimento dei tre giorni di carenza malattia, che non solo parlano della dignità dei lavoratori (in quanto non si capisce perché a loro no!?), ma che portano soldi in tasca ai lavoratori. E questo risultato lo si potrà ottenere attraverso l'effetto combinato dei due livelli, poiché, già la contrattazione provinciale ha aperto la strada al riconoscimento normativo, al quale puntiamo col Ccnl.

La complementarità, legata alla peculiarità dei settori, consente anche una importante evoluzione della stessa esperienza contrattuale. Ancora nel nostro settore, ci siamo inventati la contrattazione di anticipo nelle grandi opere, nei grandi cantieri, che vive di un momento antecedente all'apertura dei cantieri, attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati ai temi della sicurezza, della regolarità, della trasparenza degli appalti, dell'ambiente. Una azione che nasce dal basso e che entra nel Ccnl del 2004 attraverso una norma specifica sulla concertazione di anticipo.

Se guardiamo alle esperienze in campo, non possiamo che cogliere il lato positivo di quanto ci proponiamo con l'intesa unitaria. Un altro esempio riguarda la bilateralità. Chi paventa la fine o l'indebolimento della contrattazione, per la sua sostituzione graduale con il ricorso alla bilateralità guardi alla nostra esperienza, dove avviene esattamente il contrario. Una forte bilateralità, direttamente legata al rafforzamento delle prestazioni dei lavoratori, ma alimentata direttamente dall'esercizio contrattuale, senza alcuna confusione di ruoli. E' sempre la volontà che muove le cose, se siamo convinti che esiste una differenza tra strumenti e fini, se ciò vale per la contrattazione, strumento per esercitare la tutela dei lavoratori, ancor più vale per l'ente bilaterale, strumento per attuare quello che si contratta. Impariamo a socializzare le esperienze, per evitare di demonizzare inutilmente quello che già rappresenta un patrimonio comune.

Ed anche il tema della rappresentatività non deve essere vissuto come un terreno sul quale doverci difendere dalla competizione altrui. Il rischio è che ci sfugga il vero problema che tutti e tre i sindacati hanno di fronte, cioè, la crescita dei nostri iscritti –

che è un dato reale- però a fronte di una riduzione del tasso di sindacalizzazione. Il rischio è che ci facciamo la concorrenza tra noi, rincorrendo quello che già abbiamo, mentre il problema è conquistare nuovi lavoratori al sindacato.

Infine, l'accordo consente di affrontare meglio le scadenze che abbiamo di fronte. Da un lato, i contratti ancora aperti; dall'altro, il rapporto col Governo. Essere uniti è indubbiamente una condizione vantaggiosa, per provare a condizionare alcuni provvedimenti, che il Governo ha già anticipato.

Quello sulla defiscalizzazione degli straordinari ne è un esempio. Occorre vedere i pericoli insiti in tale provvedimento, al di là dell'appetibilità per gli stessi lavoratori. Da una parte, occorre che il sindacato rimetta al centro il tema degli orari, del loro governo, della loro contrattazione e questo è proprio un terreno della complementarietà contrattuale. Dall'altro, occorre che in parallelo sia rilanciata l'iniziativa sui temi della sicurezza e della regolarità, che col precedente Governo avevano fatto degli indubbi passi avanti.

In edilizia sta succedendo un fenomeno veramente atipico, per le caratteristiche del settore: la diffusione abnorme del ricorso al lavoro a part time, assolutamente incompatibile con l'attività di cantiere. Si tratta indubbiamente di un espediente per aggirare il processo di regolarizzazione del lavoro nero. Questo espediente, già grave di per sé, non potrà che trovare nuovo alimento dalla defiscalizzazione degli straordinari, dato che alla fine il lavoro straordinario andrà a costare meno. Allora, da un lato, con il Governo dobbiamo rimettere al centro i temi della regolarità, dall'altro, attraverso la contrattazione, dobbiamo mettere un argine al rischio di degenerazione nel governo degli orari. So che non è facile, né scontato, tuttavia non abbiamo alternative, dobbiamo assolutamente mettere in campo una risposta che investa sulla contrattazione.

Nel nostro caso, ancora, la defiscalizzazione dello straordinario chiede che vengano rimesse al centro altre questioni, come, ad esempio, quella dell'età pensionabile degli edili. Il vantaggio della defiscalizzazione dovrebbe in parte poter premiare quegli strumenti che consentano ad un lavoratore edile (che a 60 anni non supera mediamente i 28 anni di contributi) di poter accedere alla pensione anticipatamente e con una pensione dignitosa, per evitare di dover salire sulle impalcature a 60-65- anche 70 anni! Noi questi strumenti ce li stiamo costruendo con il Ccnl. Sarebbe utile che la politica ci desse una mano, finalizzando a questo scopo i vantaggi o parte di essi, che possono trarsi dalle manovre fiscali sul salario.

Per tutte queste ragioni la categoria parteciperà convinta alla discussione nelle assemblee, per sostenere l'intesa unitaria. A chi la definisce general-generica voglio dire che in questo senso essa rappresenta pure uno stimolo a "progettare" unitariamente, a creare insieme, nei territori, nelle categorie esperienze avanzate che

partano dall'impianto concordato. Ma, come sempre, se siamo veramente convinti che sia nell'interesse di tutti investire su questo risultato. Per il nostro settore non v'è dubbio che sarà così.