

Indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva.

DOCUMENTO CONCLUSIVO APPROVATO DALLA COMMISSIONE

1. Programma e obiettivi dell'indagine.

Nella prospettiva di modernizzazione e adeguamento del complessivo sistema delle relazioni sindacali, la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) ha avviato, in coincidenza con l'inizio della XVI legislatura, una indagine conoscitiva diretta a comprendere - partendo dalla valutazione dei risultati prodotti dal Protocollo tra le parti sociali del 1993 (e delle sue possibili prospettive di revisione) - quale possa essere, alle soglie del secondo decennio del secolo, il nuovo assetto delle relazioni industriali e del sistema della contrattazione nel Paese, anche al fine di rispondere con efficacia alle esigenze delle aziende e dei lavoratori e, più in generale, di un sistema produttivo nazionale che ogni giorno deve confrontarsi con le sfide derivanti dall'apertura dei mercati e dalla globalizzazione. Nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali, la Commissione ha quindi inteso compiere un approfondimento su una pluralità di aspetti legati alle dinamiche contrattuali, che - anche a seguito del complesso sviluppo della crisi economica innescatasi, nella parte finale del 2008, a livello mondiale - finiscono per incidere in misura rilevante sulle politiche che l'Italia potrà e dovrà attivare per rispondere con efficacia alla attuale situazione congiunturale.

In particolare, la Commissione si è proposta di comprendere quale possa essere l'evoluzione del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione in Italia e, in questo ambito, quali debbano essere - considerati sia singolarmente, sia in interazione reciproca - gli obiettivi di un possibile nuovo sistema, in termini di tutela dei diritti dei lavoratori, di competitività del sistema produttivo nazionale, di politiche dei redditi e di sviluppo. La stessa Commissione, peraltro, si è riservata di verificare gli strumenti attraverso i quali perseguire tali obiettivi, approfondendo alcune questioni di particolare rilevanza legate al sistema dei contratti collettivi, nell'ottica di acquisire utili elementi per una possibile evoluzione della realtà italiana.

Le audizioni svolte dalla Commissione nel corso dell'indagine in un periodo di nove mesi (dal 25 giugno al 25 febbraio 2009) si sono articolate in due cicli. Al termine del primo ciclo di audizioni (25 novembre 2008), nelle more dell'esame parlamentare di una prima proposta di documento conclusivo dell'indagine (formalizzata dalla presidenza nella seduta dell'8 gennaio 2009), è intervenuto un fatto nuovo di grande rilievo, costituito dalla sottoscrizione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali, del 22 gennaio 2009. Attesa la rilevanza dei contenuti dell'Accordo e del nuovo scenario che esso inevitabilmente prefigura (considerato anche che l'intesa originariamente non è stata firmata da tutte le organizzazioni e, dopo la firma apposta - con qualche giorno di ritardo - dalle associazioni mancanti, non è stata sottoscritta dalla sola CGIL), la Commissione ha quindi convenuto sull'opportunità di sospendere l'esame del documento conclusivo, al fine di svolgere un ulteriore (e breve) ciclo di audizioni con talune parti sociali, individuate per il loro particolare ruolo.

Nel complesso, le audizioni hanno assicurato un confronto molto approfondito con i soggetti coinvolti e hanno consentito di tracciare un quadro piuttosto completo delle problematiche esistenti, mettendo in luce il positivo contributo che le istituzioni rappresentative, in primo luogo il Parlamento, possono dare ad una riforma del sistema delle relazioni industriali e della contrattazione, in particolare attraverso forme di legislazione di sostegno. In questo senso, il presente documento è strutturato in tre parti essenziali: con le prime due si intende illustrare i principali elementi di valutazione e di conoscenza forniti nel corso, rispettivamente, del primo ciclo e del secondo ciclo di audizioni; con la terza, invece, ci si propone di evidenziare talune proposte conclusive, anche in vista della possibile adozione di specifiche iniziative in materia.

2. I principali elementi emersi dal primo ciclo di audizioni (25 giugno-25 novembre 2008).

Nel corso del primo ciclo di audizioni dell'indagine sono emersi numerosi spunti di riflessione ed elementi di conoscenza, che hanno fornito alla Commissione un significativo quadro d'insieme della situazione, sicuramente utile all'individuazione di adeguate soluzioni.

Per tali ragioni, nel rinviare per il dettaglio ai resoconti delle audizioni effettuate, si riportano di seguito le principali questioni analizzate, articolate in una descrizione che si propone di aggregare i punti più qualificanti dei singoli contributi forniti.

2.1. Il protocollo del 23 luglio 1993.

Il fatto che il Protocollo del 23 luglio 1993 («Protocollo») abbia rappresentato uno spartiacque nell'evoluzione delle relazioni industriali del Paese è stato ampiamente riconosciuto da parte di tutti i soggetti intervenuti: esso ha portato alla definizione di nuovi rapporti tra le parti sociali e tra queste e il Governo, segnando l'avvio della stagione della concertazione e della politica dei redditi. Al giudizio quasi unanime sul suo rilievo, si accompagnano, tuttavia, valutazioni differenziate sugli sviluppi che ha avuto e sugli effetti che ha prodotto nel corso del quindicennio dal 1993 al 2008. Un'articolata disamina della sua ricaduta sull'economia è stata fornita dalla Banca d'Italia. Fino al 1993, l'operare del meccanismo di indicizzazione, la mancanza di coordinamento tra i vari livelli di contrattazione e l'esperienza fortemente conflittuale delle relazioni industriali avevano reso difficile controllare la dinamica retributiva. Dopo, in virtù del nuovo sistema, c'è stato un abbattimento del tasso d'inflazione: almeno per gli anni '90, proprio il tasso d'inflazione programmata (TIP), perno del processo concertativo-contrattuale, ha concorso ad indirizzare la dinamica salariale lungo un sentiero compatibile con la stabilità dei prezzi, contribuendo a frenarne le aspettative di rialzo. Grazie anche a questo ancoraggio, le pressioni inflazionistiche provenienti dalla svalutazione del 1994-1995 e dal rialzo del prezzo del petrolio nel 2000-2001 non si sono trasferite alla dinamica dei salari e quindi dei costi di produzione, evitando così ulteriori aumenti dei prezzi al consumo (*second round effects*).

Questo è avvenuto con una sostanziale stazionarietà delle retribuzioni contrattuali medie del settore privato, che, tra il dicembre 1993 e il settembre 2008, registrano un aumento complessivo dell'1,4 per cento. A questa si accompagna un'insoddisfacente crescita della produttività del lavoro, misurata dal valore aggiunto a prezzi costanti per unità di lavoro occupata. Essa è aumentata nell'industria di appena lo 0,5 per cento all'anno dal 1995 al 2007, contro il 3,3 nel decennio precedente; un andamento analogo si è registrato nel complesso del settore privato, con tassi di crescita, rispettivamente, dello 0,5 per il 1995-2007 e del 2,3 per cento per il 1985-1995.

La stagnazione della produttività ha inciso negativamente sul costo del lavoro per unità di prodotto (Clup), dato dal rapporto tra il costo unitario e la produttività del lavoro, aumentato di oltre il 30 per cento tra il 1994 e il 2007 e di oltre il 20 per cento tra il 2000 e il 2007. L'aumento è risultato assai più marcato di quello registrato in Francia e in Germania, proprio a causa della dinamica più lenta della produttività del lavoro nel Paese.

Non si è diffusa, come auspicato dalle parti sociali, la contrattazione integrativa. Sempre secondo la Banca d'Italia, dal 2002 al 2007, nelle imprese industriali con almeno venti addetti (che nel 2006 rappresentavano il 70 per cento dell'occupazione dipendente nell'industria) circa la metà dei dipendenti avrebbe ricevuto premi aziendali aggiuntivi, contrattati o concessi unilateralmente; mentre, nelle imprese di servizi privati non finanziari con almeno venti addetti (che rappresentano oltre la metà dell'occupazione dipendente del settore) la copertura dei premi aziendali avrebbe interessato circa un terzo dei dipendenti. Gli incrementi medi corrisposti in azienda avrebbero contribuito per circa 0,5-0,8 punti percentuali alla dinamica annua delle retribuzioni, risultando maggiori nelle imprese dell'industria, in quelle più grandi e in quelle del Centro-Nord. Anche in presenza di un contratto aziendale, l'incidenza delle voci stipendiali legate alla *performance* dell'impresa è risultata limitata e discontinua.

Il ministro Sacconi, dopo aver richiamato le condizioni assai particolari nelle quali maturò l'accordo

del 1993, evidenzia come esso avrebbe avuto un significato in un certo senso «risarcitorio» per il sindacato rispetto agli accordi precedenti. Si sarebbe trattato di un accordo con un fortissimo impianto burocratico e con una rigida procedimentalizzazione, tanto del dialogo tripartito, quanto delle relazioni industriali dirette tra le parti, tale da produrre bassi salari, bassa produttività e scarsa efficienza nelle pubbliche amministrazioni.

Complessivamente positivo, invece, il giudizio delle parti sociali. Secondo Confindustria, il Protocollo del 1993 avrebbe risposto in modo efficace ai problemi che intendeva affrontare. Tale confederazione ritiene, però, che negli ultimi anni le regole sull'adeguamento dei salari siano state ampiamente disattese, ove si consideri che buona parte dei rinnovi contrattuali sono stati fatti disconoscendo l'inflazione programmata; e conclude, quindi, che la principale lacuna dell'accordo sia stata la mancanza di regole chiare circa le conseguenze dell'inosservanza delle procedure codificate, sì da giustificare l'attenzione prioritaria accordata nelle Linee guida del 10 ottobre 2008. Anche la CGIL ritiene che il Protocollo del 1993 abbia funzionato bene per alcuni anni, ma successivamente abbia creato problemi soprattutto nei settori più deboli dove si è riscontrato un ritardo cronico nella conclusione delle tornate contrattuali: nel settore del terziario, del commercio e del turismo, almeno un rinnovo su due è avvenuto nei tempi previsti; analogo fenomeno ha riguardato il settore pubblico privatizzato; c'è stato, inoltre, il mancato decollo della contrattazione di secondo livello, rimasta confinata a poche settori ed imprese. Il tutto ha determinato la perdita di una significativa copertura delle retribuzioni dei lavoratori, sia sul piano della difesa che della crescita del loro potere d'acquisto in base e relazione alla dinamica della produttività in certi settori. La CISL ha enfatizzato proprio la scarsa diffusione della contrattazione decentrata, in particolare quella aziendale, riconducibile anzitutto ad un'eccessiva centralizzazione tutta imperniata sulla dimensione nazionale; scarsa diffusione, questa, che avrebbe finito per penalizzare la stessa crescita della produttività, non debitamente incentivata e premiata.

Secondo la Lega nazionale delle cooperative e delle mutue, il Protocollo è stato il risultato di un grande accordo di scopo, ha fornito alle relazioni industriali un sistema di regole condivise per la contrattazione collettiva, contribuendo considerevolmente al raggiungimento di importanti obiettivi per il Paese, a cominciare da quello prioritario costituito dall'ingresso nella moneta unica europea. Anche Confapi ritiene che il Protocollo abbia avuto un ruolo importante nel controllo dell'inflazione, impedendo la rincorsa perversa tra prezzi e retribuzioni e determinando le condizioni per l'ingresso dell'Italia nell'area dell'euro. Ricorda, tuttavia, che esso prevedeva una sua possibile revisione dopo una fase sperimentale, al fine di adeguarlo alle esigenze di un mondo dell'economia e del lavoro in costante evoluzione. Essendo ormai trascorsi quindici anni dalla sua adozione, è arrivato il momento di una sua revisione complessiva.

Del tutto negativo è, invece, il bilancio che ne trae Rifondazione Comunista. Per effetto di quell'accordo, ad avviso dei rappresentati di quel partito, le retribuzioni da lavoro dipendente hanno perso oltre dieci punti percentuali a favore di profitti e rendite. Inoltre, i propositi redistributivi insiti nella contrattazione aziendale, mai decollata in misura adeguata, sono miseramente falliti.

2.2. Il ruolo delle istituzioni pubbliche.

Numerosi interventi si sono soffermati sul possibile ruolo delle istituzioni pubbliche nel sistema delle relazioni industriali.

A giudizio del ministro Sacconi, il confronto tra le parti sociali dovrebbe svolgersi all'interno di un quadro fondato su libertà e responsabilità, non burocratizzato o irrigidito da discipline pubblicistiche. Nel dichiararsi contrario all'introduzione di una legislazione sulla rappresentatività degli attori sociali, osserva che l'unico ruolo che le istituzioni potrebbero utilmente svolgere per favorire la dialettica tra le parti è di tipo informativo. Si dichiara, quindi, contrario anche ad un obbligo legislativo di presentazione dei bilanci, in quanto ciò contrasterebbe con la dimensione privatistica che deve caratterizzare attori sociali liberi e responsabili. Ciò non toglie, tuttavia, che sarebbe opportuno prevedere un obbligo di contabilità separata, in relazione alle funzioni di pubblico interesse svolte per conto dello Stato (si pensi ai patronati, ai centri di assistenza fiscale e

all'attività formativa finanziata con risorse pubbliche).

Ripercorrendo brevemente la storia delle relazioni industriali degli ultimi decenni, passate dalla fase della «conflittualità» (fino al 1993) a quella della «apatia» (dal 1993 ad oggi), vede la necessità di aprire una nuova stagione di «complicità» tra capitale e lavoro, imperniata sulla dimensione aziendale e territoriale. A livello aziendale occorre una condivisione degli obiettivi, dei risultati e, quindi, degli utili, da realizzare anche attraverso piani finanziari partecipativi; prospettiva, questa, a cui sono state ispirate le recenti misure legislative di detassazione e decontribuzione, destinata a promuovere una maggiore connessione fra salari ed utili; al contempo, a livello territoriale è urgente un potenziamento delle forme di cogestione di tutti i servizi che promuovano la persona nel lavoro e nella società.

Ritiene, infine, che le poche funzioni che sarebbe utile assegnare alle istituzioni pubbliche potrebbero essere devolute ad una autorità pubblica indipendente per le relazioni industriali, da innestare eventualmente sulla già esistente Commissione di garanzia per il diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

La Confindustria sottolinea l'importanza di incrementare e rendere strutturali le misure di decontribuzione e detassazione stabilite con il Protocollo per il *Welfare* del luglio 2007, nonché le analoghe misure sperimentali volte a incentivare la contrattazione di secondo livello introdotte dal decreto-legge n. 93 del 2008.

La CGIL ritiene essenziale che continui a sussistere un rapporto assai stretto tra modello contrattuale e politica dei redditi, secondo i principi che stanno alla base del Protocollo. Dopo aver ricordato che esso non si limitava a definire un quadro di regole per le relazioni industriali, ma estendeva il proprio ambito di intervento alle politiche del lavoro e al sostegno del sistema produttivo, definendo una cornice complessiva entro la quale era chiamata a svolgersi la politica dei redditi, osserva che l'attuale Governo non ha purtroppo ritenuto di aprire un serio tavolo di discussione e confronto sulle misure indispensabili per la gestione della grave crisi attuale in vista del rilancio dell'economia.

Riguardo alle recenti misure legislative sulla detassazione di alcune componenti del salario, giudica che sia stato errato considerare lo straordinario uno strumento di redistribuzione del reddito; inoltre, afferma che sarebbe stato opportuno distinguere tra premi unilaterali e premi contrattati, nonché estendere la portata delle misure anche alla contrattazione territoriale.

La CISL, al pari della Lega delle cooperative e delle mutue, della Confcooperative e della Confapi, ritiene essenziale, in linea generale, il ruolo del Governo, a partire dalla incentivazione dei premi di produttività, che costituisce uno strumento irrinunciabile per promuovere lo sviluppo della contrattazione di secondo livello. Occorre, tuttavia, anche affrontare i problemi delle tariffe e dei prezzi, in una logica coerente ed unitaria.

Analoghe considerazioni sono avanzate dalla UIL e dalla CIDA, che ritengono in particolare urgente ampliare la platea dei beneficiari delle recenti misure di detassazione.

La UIL, in particolare, ha rappresentato con chiarezza l'esigenza di un sistema fiscale equo, che preveda una forte riduzione della pressione fiscale sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e sulle pensioni, al pari del rafforzamento dei premi di risultato e della decontribuzione del salario variabile.

L'Unione Generale del Lavoro (UGL), intervenendo sui provvedimenti di detassazione adottati dal Governo, riterrebbe opportuno legare in qualche modo le misure relative alla parte variabile del salario con la partecipazione dei lavoratori agli utili e alle decisioni aziendali. Inoltre, andrebbero studiati meccanismi per estenderne l'operatività anche ai lavoratori atipici.

La Confederazione Nazionale dell'Artigianato (CNA) ha sottolineato il ruolo essenziale che può svolgere il Governo nel sostegno e nella promozione della bilateralità, anche mediante interventi legislativi volti a conferire formale veste giuridica agli accordi raggiunti dalle parti.

A giudizio della Banca d'Italia, una riduzione del prelievo fiscale sul lavoro evita distorsioni e incentiva la crescita, ma andrebbe applicata alla platea più vasta possibile. Misure selettive che stimolino la contrattazione integrativa potrebbero favorire un riequilibrio tra il livello nazionale e

quello aziendale; ma, poiché introdotte in deroga ai principi di neutralità del prelievo, si giustificerebbero solo se contribuissero ad innalzare la produttività. Il che, peraltro, deve tener conto del rischio che una quota significativa delle agevolazioni vada a beneficio di imprese che avrebbero comunque registrato guadagni di produttività, con effetti redistributivi regressivi. Sempre stando alla Banca d'Italia, per il buon funzionamento del mercato del lavoro appare essenziale perseguire una riforma sistematica degli ammortizzatori sociali, volta soprattutto ad affermare l'universalità della copertura assicurativa, che ora varia tra settori e tipi di occupazione, escludendo ampie fasce di lavoratori. Una struttura adeguata può consentire non solo di attutire i costi sociali del processo di ristrutturazione delle imprese e di riallocazione del lavoro; ma può anche migliorarne gli esiti in termini di efficienza, prevedendo per le persone che perdono il lavoro strumenti di riqualificazione e per l'impiego, volti ad accompagnarle nella ricerca di una nuova occupazione.

Il CNEL, infine, ha rimarcato il ruolo fondamentale che può avere il Governo, attraverso la leva fiscale, nella definizione del nuovo modello contrattuale.

2.3. La tutela del potere d'acquisto.

La questione della tutela del potere d'acquisto dei salari e quella degli strumenti più idonei a garantirla in un quadro di sostenibilità economica sono stati temi ampiamente affrontati da parte di tutti i soggetti auditi. Gli interventi si sono soffermati, in particolare, sui pregi e sui difetti dei meccanismi attuali, discendenti dal Protocollo del 1993, nonché sull'ipotesi contenuta nelle Linee guida del 12 settembre 2008 («Linee guida»).

Il Protocollo del 1993 prevede, come è noto, che la dinamica degli effetti economici dei contratti sia coerente con il tasso di inflazione programmata (TIP), assunto come obiettivo comune del Governo e delle parti sociali. Riguardo al funzionamento di tale sistema e agli effetti che ne sono derivati sulle dinamiche salariali, alcuni tra i soggetti auditi hanno evidenziato lo scostamento frequente tra inflazione programmata e inflazione reale e la perdita di potere d'acquisto dei salari, cumulata nel tempo, che ne è derivata.

La Confindustria rileva preliminarmente che nel contesto dell'Unione monetaria europea l'indice di riferimento non può prescindere dal tasso di inflazione desumibile dall'obiettivo di stabilità dei prezzi perseguito dalla Banca centrale europea, che negli ultimi 10 anni ha mostrato una grande credibilità. Fa presente, quindi, che il nuovo indice previsionale, proposto nelle 'Linee Guida' del 10 ottobre 2008, ha il vantaggio di determinare un meccanismo chiaro, prevenendo il contenzioso.

Ribadita l'importanza di tenere fuori la componente inflattiva importata per i beni energetici, osserva che il sistema, in caso di scostamenti significativi tra inflazione prevista e inflazione reale, contempla, a beneficio dei lavoratori, il recupero del differenziale con l'incremento dei minimi contrattuali relativi al terzo anno di vigenza del contratto. Quanto alla base di calcolo, il nuovo indice previsionale dovrebbe essere applicato ad un valore retributivo medio, assunto quale base di computo, composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità (considerata l'anzianità media del settore) e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dal contratto nazionale. Si tratta, a differenza di quanto viene erroneamente affermato, di un meccanismo che coglie le diversità esistenti fra i vari settori produttivi, essendo per sua natura differenziate.

Richiamando, infine, i risultati di una elaborazione del proprio centro studi, fa presente che le nuove disposizioni configurerebbero una situazione di sicuro guadagno per i lavoratori. Nel triennio 2009-2011 le retribuzioni effettive aumenterebbero del 9,4 per cento, salendo nella media del sistema economico italiano e portando la retribuzione media lorda annua da 26.768 euro a 29.180 euro, con un incremento di 2.503 euro nei tre anni. L'aumento delle retribuzioni reali, al netto cioè dell'inflazione, sarebbe quindi del 2,9 per cento, pari a 766 euro lordi annui, a prezzi costanti del 2008.

Sul meccanismo di adeguamento retributivo proposto da Confindustria nelle Linee guida si è espressa, in termini assai critici, la CGIL, la quale ha evidenziato, in particolare, che l'idea di utilizzare un indicatore che depuri l'inflazione da quella importata per i beni energetici determina un

abbassamento della copertura rispetto all'inflazione reale. Nell'ipotesi contenute nelle linee guida, inoltre, viene prospettata una base di calcolo su cui esercitare l'aumento che è quantificabile, per una categoria come quella dei metalmeccanici, in una diminuzione di quello che viene definito «valore punto» pari a 2,20 euro, ciò da cui discenderebbe una perdita reale intorno al 10 per cento. L'UGL sottolinea che depurare l'indice previsionale, come ipotizzato nelle linee guida, dall'inflazione importata, significa disconoscere la dinamica effettiva dei prezzi di molti beni di largo consumo, con gravi ripercussioni dei bilanci familiari.

Considerazioni analoghe sono state avanzate da Confedir-MIT, la quale si è peraltro dichiarata favorevole a individuare nell'IPCA il nuovo indicatore al quale fare riferimento nella contrattazione. L'UGL ha sottolineato, inoltre, l'esigenza di un'azione strutturale sulla rilevazione del costo della vita, al fine di costruire un paniere effettivamente rappresentativo dei consumi familiari. A tale riguardo ha ricordato la positiva esperienza, troppo precocemente abbandonata, della partecipazione delle parti sociali ad una apposita commissione presso l'ISTAT. Quanto al meccanismo di adeguamento delle retribuzioni previsto dalle linee guida, osserva che esso si basa (contrariamente al tasso di inflazione programmato) su modalità quasi automatiche di definizione degli incrementi retributivi stabiliti dal contratto nazionale di settore. Gli aumenti retributivi stabiliti dal contratto nazionale, a cadenza triennale, sarebbero commisurati a una previsione di un tasso di variazione dei prezzi depurato dalle voci di inflazione importata relative ai beni energetici. Questa sarebbe applicata ad una retribuzione convenzionale comprendente le componenti salariali stabilite a livello nazionale (minimi retributivi, valore medio degli scatti di anzianità e altre componenti in cifra fissa stabiliti nei contratti di categoria). La previsione dell'indice sarebbe affidata ad un istituto terzo e basata su metodologie certe e condivise. Non sarebbero previsti meccanismi automatici per il recupero di eventuali scostamenti tra la dinamica anticipata dell'indice di riferimento e quella effettivamente realizzata. Il sistema, in particolare, si fonda su un indice previsionale triennale basato sul IPCA, ossia l'indice dei prezzi al consumo armonizzato elaborato dall'Eurostat per l'Italia, depurato della componente di inflazione importata dall'Europa relativamente ai beni energetici. La CISL ritiene che il nuovo meccanismo di indicizzazione sia, nel suo complesso, apprezzabile, soprattutto per quanto concerne l'affidamento ad un soggetto terzo del compito di individuare l'indice previsionale sulla base di uno stesso modello matematico e la previsione di un elemento di garanzia per cui, durante la vigenza del contratto, ma con una valutazione *ex post*, l'eventuale scostamento (al netto dell'inflazione importata per i beni energetici) potrà essere recuperato nei minimi contrattuali. Meritevole di ulteriori approfondimenti appare, invece, la questione della base di calcolo, essendo preferibile applicare quella esistente nei contratti nazionali che la prevedono e, in mancanza, una base omogenea costituita dai minimi tabellari, dalla contingenza conglobata e da eventuali scatti medi di settore.

La Lega nazionale delle Cooperative e delle mutue ritiene che l'indicatore deve continuare a rappresentare un riferimento programmatico, posto che il controllo dell'inflazione rimane un obiettivo fondamentale per la stessa salvaguardia del potere d'acquisto dei lavoratori. Occorre, però, che il riferimento venga individuato in termini più realistici di quanto non sia avvenuto in alcune occasioni del recente passato (e per ovviare a ciò può essere utile fare riferimento a valori europei) e che si addivenga alla definizione di un insieme di principi e criteri tali da rendere meno problematico e conflittuale il recupero di eventuali significativi scostamenti rispetto alla dinamica reale dei prezzi.

Il partito della Rifondazione comunista esprime una valutazione fortemente negativa del meccanismo basato sul tasso di inflazione programmata, evidenziando che dalla sua applicazione è derivata una perdita di 10 punti percentuali, dal 1993 ad oggi, delle retribuzioni da lavoro dipendente, a favore di profitti e rendite.

La Banca d'Italia osserva che la proposta in discussione tra le parti sociali (Linee guida) eliminerebbe i margini di incertezza circa l'indice di riferimento e rafforzerebbe il principio, presente in modo solo generico nell'accordo del 1993, secondo il quale l'indice deve essere depurato dall'inflazione importata. Il fatto di isolare le dinamiche salariali da *shock* di origine esterna

rappresenta un aspetto assolutamente significativo e necessario di ogni ipotesi di accordo. L'utilizzo di un indice previsivo triennale affidato ad un istituto terzo permetterebbe di superare i contrasti che sorgono nella definizione del tasso di inflazione programmata, ma predetermina la crescita delle retribuzioni contrattuali per un triennio alla dinamica di un indice che, come ogni previsione, è incerto e può variare anche considerevolmente. Una possibile ancora per le aspettative di inflazione è costituita dall'obiettivo implicito della Banca centrale europea, quale si desume dalla definizione di stabilità monetaria, coerente con una variazione dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo nell'area dell'euro intorno al 2 per cento annuo nel medio termine. L'obiettivo di legare gli aumenti nominali delle retribuzioni contrattuali con quelli di un indice dei prezzi che non includa fattori esterni indipendenti dalle scelte degli attori nazionali, che non risenta della inevitabile incertezza e variabilità delle previsioni economiche, che preservi il perseguimento della competitività media del sistema produttivo nel confronto con i principali paesi concorrenti, suggerirebbe quindi di orientare l'adeguamento nominale verso l'obiettivo implicito della Banca centrale europea.

A favore di una soluzione di tale tipo si è espresso, peraltro, anche il CNEL.

Infine, gli esperti intervenuti sul tema hanno evidenziato, tra l'altro, i rischi dell'abbandono del tasso di inflazione programmato in un periodo di inflazione crescente. È stata, altresì, sottolineata l'esigenza che l'indice sia «realistico», in quanto solo in questo modo si stempera il problema del recupero successivo in caso di scostamento. Inoltre, è stata ribadita l'importanza del fatto che l'eventuale recupero non sia automatico ma oggetto di negoziato tra le parti. Tra gli esperti auditi, inoltre, il professor Franco Carinci ha evidenziato la stretta correlazione tra obiettivo inflazionistico (sistema basato sull'inflazione programmata) e concertazione, sottolineando come la crisi di quest'ultima sia in realtà il frutto di una visione che intende rimettere le decisioni sugli incrementi retributivi salariali a meccanismi decisionali esterni alla sfera politica.

2.4. La contrattazione di secondo livello.

La questione dei livelli di contrattazione è stata oggetto di grande attenzione da parte di tutti i soggetti intervenuti.

In primo luogo, dall'audizione di Walter Cerfeda in rappresentanza della Confederazione europea dei sindacati è stato possibile acquisire un inquadramento di carattere generale delle principali tendenze in atto nei paesi europei: vi sono, infatti, grandi diversità nei 27 Paesi che compongono l'Unione europea, se è vero che ogni storia economica e sociale di un Paese produce una struttura di contrattazione diversa. Come emerso dall'audizione citata, non esiste un tratto comune europeo di contrattazione; si può rinvenire, piuttosto, un aspetto molto specifico e dettagliato nelle storie dei diversi Paesi che compongono la comunità europea, sebbene, ovviamente, vi siano dei elementi comuni. Ad esempio, è emerso che nei 12 Paesi che sono entrati a partire dal 2003 - ad eccezione della Slovenia - a seguito del loro specifico percorso storico, la contrattazione avviene essenzialmente a un solo livello, molto ridotto da un punto di vista aziendale, ed è praticata nelle filiali dei gruppi multinazionali. Per il resto, il tasso di copertura contrattuale nei nuovi Stati membri è assolutamente insufficiente. I contratti di categoria praticamente non esistono, se non in alcune strutture che derivano dalla storia di questi Paesi.

Esistono, invece, precisi tratti che si riferiscono ai punti fondamentali della contrattazione nella vecchia Europa, dove tale struttura è più solida e più continua, con l'eccezione dei Paesi anglosassoni: infatti, in Inghilterra esiste soltanto il livello aziendale di contrattazione come livello fondamentale in cui si esplicano le relazioni industriali e i rinnovi contrattuali.

Dati particolarmente interessanti sull'evoluzione del fenomeno - in particolare nella realtà italiana - sono quindi stati forniti dal CNEL, il quale ha evidenziato una generale flessione del ricorso alla contrattazione di secondo livello negli ultimi anni. Nel periodo 1998-2006, in particolare, si è passati da una frequenza del 40-60 per cento del biennio 1999-2000, ad una frequenza del solo 10 per cento nel 2006. La contrattazione aziendale ha riguardato soltanto alcuni settori e soprattutto le grandi imprese.

Le ragioni di tale tendenza sono da ricercare nella difficoltà di definire, in molti casi, la controparte

sindacale a livello aziendale, nonché nella sfavorevole dinamica della produttività negli ultimi anni; inoltre, occorre tenere conto anche del fatto che molte imprese sono entrate nel mercato successivamente al 1993, quindi con vincoli più limitati dal punto di vista della contrattazione. La necessità di sviluppare il secondo livello di contrattazione è stata condivisa, sebbene con accenni e toni in parte diversi, praticamente da tutti i soggetti intervenuti.

In particolare, da più parti è stato sottolineato che solo un maggiore ricorso alla contrattazione decentrata potrà consentire di ottenere significativi aumenti retributivi, in base alla produttività specifica dei diversi contesti produttivi, nonché di sostenere e sviluppare la competitività delle imprese e l'occupazione complessiva.

Un aspetto critico ampiamente rilevato è stato quello dell'eccessivo numero dei contratti collettivi, sul quale occorrerebbe intervenire - pur nella consapevolezza delle difficoltà e delle resistenze che un tale processo inevitabilmente incontrerebbe - per realizzare una reale semplificazione. Sempre secondo dati del CNEL (cui è affidato il compito di censire e classificare i contratti collettivi) i contratti esistenti sono circa 400 (di cui 67 nazionali), alcuni dei quali riguardano solo poche migliaia di lavoratori. Tale dato rappresenta un formidabile elemento di appesantimento burocratico, che rende difficile la gestione delle relazioni industriali e lo sviluppo di una organica contrattazione di secondo livello.

Posizioni anche molto diversificate si sono registrate sul problema del livello al quale collocare la contrattazione decentrata.

Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali - nei suoi interventi - ha evidenziato, in primo luogo, che il Governo non può entrare nel merito della dimensione territoriale dei contratti collettivi, trattandosi di una questione di esclusiva pertinenza delle parti sociali. Ciò nondimeno, il Governo ritiene che nella definizione dei livelli salariali il tradizionale rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata andrebbe invertito a vantaggio di quest'ultima. Al riguardo fa presente, in particolare, che occorre abbandonare l'idea che il salario definito a livello nazionale svolga una funzione di solidarietà, ricordando come in molti Paesi la componente salariale finalizzata a tale obiettivo (peraltro definita per legge) non superi il 40-50 per cento del salario complessivo. A giudizio del Governo, infatti, la definizione del salario dovrebbe avvenire, assai più di quanto non si registri attualmente, a livello aziendale e - per le piccole imprese operanti nei settori economicamente più polverizzati (artigianato, edilizia, agricoltura) - nella dimensione territoriale.

Per quanto concerne le parti sociali, numerosi interventi hanno preso a riferimento i contenuti delle Linee guida del 12 settembre 2008. Tale documento, su cui hanno espresso un orientamento di massima favorevole CISL e UIL, tiene fermo il sistema contrattuale sostanzialmente centralizzato risalente al Protocollo del 1993, ma vi introduce alcuni correttivi volti a valorizzare la contrattazione di secondo livello, partendo dal presupposto che il conseguimento di retribuzioni più elevate è possibile solo dal collegamento con livelli di maggiore efficienza e con la redditività, produttività e competitività dell'impresa (con un chiaro *favor*, quindi, per la contrattazione aziendale in luogo di quella territoriale, che dovrebbe restare limitata ai settori che tradizionalmente se ne avvalgono).

In primo luogo, le parti stipulanti i contratti nazionali sono chiamate a fissare le linee guida a cui devono attenersi i contratti aziendali. Inoltre, viene introdotto - mutuando il meccanismo previsto dal CCNL dei metalmeccanici - un elemento di garanzia retributiva, in base al quale i contratti nazionali possono riconoscere un importo a favore dei lavoratori che in sede aziendale non percepiscano nessun trattamento economico in aggiunta a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria. Tale meccanismo dovrebbe indurre, nelle intenzioni dei proponenti, allo sviluppo della contrattazione aziendale, poiché svolgerebbe una importante funzione di stimolo per il datore di lavoro. Inoltre, viene introdotto il principio della derogabilità del contratto collettivo nazionale, nei soli casi da questo espressamente previsti, da parte della contrattazione territoriale. Tale derogabilità è peraltro prevista al solo scopo di favorire condizioni idonee allo sviluppo

economico ed occupazionale, o per governare situazioni di crisi aziendale e può essere disposta, anche in via sperimentale e temporanea, solo nel caso in cui vi sia l'accordo tra le parti sociali operanti sul territorio.

La CGIL ha espresso una posizione complessivamente critica sui contenuti delle linee guida in materia di contrattazione decentrata. In primo luogo, la CGIL non condivide l'ipotesi di un'ampia derogabilità del contratto nazionale; inoltre, ritiene che la contrattazione di secondo livello dovrebbe valorizzare non solo la dimensione aziendale, ma debba estendersi in misure significativa anche ai territori e alle filiere. Infine, evidenzia che il sistema di relazioni industriali che emerge dal documento pecca di eccessiva rigidità e centralismo, contrastando di fatto con il proclamato obiettivo di valorizzare il livello decentrato e con le esigenze di flessibilità proprie di un periodo di grave crisi economica come quella attuale.

Perplessità sul modello di contrattazione decentrata definite dalle linee guida sono state espresse anche dall'UGL, la quale ha insistito, in particolare, sull'opportunità di collocare la contrattazione al livello di filiera per le realtà produttive ove non si svolge la contrattazione decentrata.

La Lega nazionale delle cooperative e delle mutue, nel dichiararsi convintamente favorevole allo sviluppo del secondo livello di contrattazione, osserva che incentivi in tal senso dovrebbero venire dagli stessi contratti nazionali in un quadro di regole contrattuali preciso ma allo stesso tempo flessibile. Quanto al livello al quale collocare tale contrattazione, ritiene fondamentale la capacità di adattamento ai diversi contesti economici soprattutto al fine di includervi (con contratti territoriali o di filiera) le piccole e medie imprese.

Il partito della Rifondazione comunista ha evidenziato la necessità che la contrattazione aziendale sia effettivamente esigibile, richiamando la positiva esperienza del CCNL dei metalmeccanici, ove è previsto un incremento retributivo definito a livello nazionale nelle aziende ove non si attua la contrattazione collettiva.

La Banca d'Italia ha evidenziato i positivi effetti che una riduzione degli automatismi degli incrementi retributivi fissati dal contratto nazionale potrebbe avere nell'ampliamento dei margini di intervento della contrattazione integrativa.

Il CNEL ritiene che la contrattazione debba prendere a riferimento, in via generale, il livello aziendale, evidenziando come la contrattazione territoriale finirebbe per penalizzare le aree dove la produttività e i prezzi dei beni sono più bassi (come nel Mezzogiorno) mentre la contrattazione settoriale danneggerebbe le imprese più efficienti a beneficio di quelle che, all'interno di un medesimo settore, abbiano realizzato incrementi di produttività inferiori alla media.

Un discorso a parte merita il contributo delle organizzazioni dell'artigianato (CNA e Confartigianato), le cui proposte si inseriscono nel solco dell'esperienza - assai significativa nella sua peculiarità - consolidatasi nel settore artigiano nel corso degli ultimi anni. La contrattazione del settore artigiano si caratterizza per una marcata territorialità, discendente dal fatto che tale settore si compone di un elevato numero di piccole e piccolissime imprese ampiamente diffuse nel territorio. Si tratta di un modello di «federalismo contrattuale» ove il secondo livello, negli spazi delegati dal livello nazionale (ma non solo), ha la caratteristica di essere cogente. È stata sottolineata, quindi, l'importanza di poter disporre di indicatori di produttività su base regionale (che l'ISTAT starebbe approntando), nonché evidenziato lo stretto legame esistente tra il secondo livello territoriale e l'ampio sviluppo della bilateralità che tradizionalmente caratterizza il settore artigiano.

Importanti contributi di riflessione sul tema dei livelli di contrattazione sono stati forniti dagli esperti auditi dalla Commissione. In particolare, sono stati rilevati gli aspetti problematici connessi alla misurazione degli incrementi di produttività ai quali agganciare gli incrementi retributivi a livello aziendale, soprattutto al fine di individuare la componente ascrivibile al fattore lavoro. Al fine di accrescere la capacità della contrattazione aziendale di premiare effettivamente gli incrementi di produttività, traducendosi in benefici economici per i lavoratori, è stata profilata la possibilità di un intervento legislativo volto a definire adeguati incentivi. È stato sottolineato, poi, lo stretto legame tra il problema della rappresentanza sindacale aziendale e lo sviluppo della contrattazione a tale livello. In alcuni interventi, inoltre, è stato evidenziato lo stretto legame

esistente tra la struttura distrettuale di ampia parte del tessuto produttivo del nostro paese (ricordando che nel nostro ordinamento è presente una legislazione specifica, che prevede vari benefici a favore dei distretti) e la contrattazione a livello territoriale.

Tutti gli auditi hanno concordato, infine, sull'importanza della leva fiscale per la promozione della contrattazione aziendale. In tale ottica, un giudizio sostanzialmente positivo è stato espresso sulle recenti misure di detassazione e decontribuzione introdotte dal Governo, sebbene non siano mancati spunti critici sulla limitata portata complessiva degli interventi (in termini sia di platea di fruitori, sia dei entità dei benefici), sull'opportunità di estendere i benefici al lavoro straordinario (considerando che il lavoro straordinario è fruibile a discrezione del datore di lavoro, è meno accessibile alle donne ed è scarsamente significativo in un periodo di contrazione dell'attività produttiva come quello attuale), sulla necessità di distinguere tra le elargizioni unilaterali (cosiddetto «modello Della Valle») e aumenti retributivi concordati dalle parti (cosiddetto «modello Marchionne») e sull'ammontare delle risorse disponibili.

2.5. Rappresentanza e rappresentatività sindacale.

La questione delle regole per la misurazione della rappresentanza delle parti sociali è stata oggetto di vari interventi, soprattutto da parte sindacale. In particolare, è stato ampiamente sottolineato come il tema assuma nuova pregnanza nella prospettiva di un ampliamento della contrattazione decentrata, il cui buon funzionamento, soprattutto a livello aziendale, richiede regole chiare per la misurazione del peso dei vari soggetti rappresentativi dei lavoratori.

Una posizione assai netta nel senso della contrarietà a una legge sulla rappresentanza degli attori sociali è stata espressa dal ministro Sacconi, il quale ritiene necessario che il tema venga definito attraverso criteri determinati pattiziamente. Nulla esclude, peraltro, che la soluzione concordata dalle parti possa essere successivamente assunta da un soggetto istituzionale terzo, con compiti di pubblicità e certificazione.

La CISL ricorda che nella piattaforma messa a punto con CGIL e UIL è stato raggiunto un accordo sulla rappresentanza e sulla rappresentatività che si ispira al modello già utilizzato con successo nel settore pubblico e che un analogo sistema è tuttora oggetto del confronto con le organizzazioni datoriali. A tale ultimo riguardo ritiene essenziale il consenso prestato da Confindustria a rilevare i lavoratori iscritti ai sindacati e a trasferire i relativi dati a soggetti in possesso dei requisiti tecnici per trattarli e gestirli, come potrebbero essere l'INPS (con il quale potrebbe essere attivata un'apposita convenzione) o, nei settori ove esistono e sono sufficientemente strutturati, gli enti bilaterali.

L'UGL sottolinea che meccanismi certi di verifica della rappresentatività, fondati su indicatori inequivocabili e condivisi, costituiscono uno strumento essenziale per garantire la democrazia dei luoghi di lavoro. Al riguardo non esclude che tali indicatori, una volta definiti dalle parti, possano successivamente essere recepiti attraverso una legge. Ritiene, quindi, che occorra superare l'accordo del 1993 nella parte in cui, per la costituzione delle r.s.u. a livello aziendale, riserva un terzo dei seggi disponibili alle organizzazioni firmatarie del CCNL. Nel sostenere che l'unico indicatore da considerare dovrebbe essere il voto, osserva, infine, che la normativa che attualmente disciplina le elezioni dei rappresentanti sindacali non garantisce condizioni di parità per tutte le organizzazioni sindacali.

La Lega nazionale delle Cooperative e delle mutue ritiene che la definizione di sistemi di misurazione della rappresentatività delle parti sociali è essenziale per contrastare il fenomeno dei contratti-pirata.

La Confcooperative sottolinea che le regole sulla rappresentanza costituiscono la premessa indispensabile per qualsiasi processo di semplificazione contrattuale.

La CIDA giudica essenziale che i parametri da applicare per la rappresentatività, certificati sulla base di dati verificabili, vengano definiti non soltanto con il criterio quantitativo, ovvero in base alla consistenza numerica degli iscritti, ma anche con criteri qualitativi, desumibili dai modi, dagli strumenti, dagli spazi occupati, dai livelli e dalla significatività concreta degli atti dell'agire

sindacale.

Richiamando le competenze costituzionalmente definite del CNEL, il presidente Marzano ritiene che l'organo da lui presieduto rappresenti la sede ideale per la raccolta e la documentazione dei dati associativi e di consenso elettorale dei sindacati nonché, per la certificazione ufficiale della rappresentanza degli attori sociali.

Tra gli esperti auditi, la professoressa Paola Olivelli osserva che è il pluralismo delle organizzazioni sindacali a porre il problema della rappresentatività. Il professor Carrieri ritiene opportuno che il legislatore intervenga con norme di legge solo una volta che le regole della rappresentanza siano state definite in modo concordato tra le parti. Infine, il professor Franco Carinci, ricordando il tentativo di riforma costituito dal cosiddetto «progetto di legge Gasperoni» (con cui nel corso della XIII legislatura si avviò, senza peraltro giungere a conclusione, un dibattito parlamentare su una possibile disciplina legislativa della rappresentanza e rappresentatività sindacale), invita a considerare il contributo che il legislatore può fornire in tale ambito (mettendo in conto le prevedibili resistenze sindacali), una volta che le parti sociali abbiano raggiunto un accordo sulla riforma degli assetti contrattuali.

2.6. *Il fenomeno degli enti bilaterali.*

Il ruolo cruciale che gli enti bilaterali possono svolgere nel processo di modernizzazione delle relazioni industriali in Italia è stato ampiamente riconosciuto nel corso delle audizioni.

Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali ritiene che gli enti bilaterali costituiscono uno strumento essenziale per il passaggio a una stagione fondata su una nuova «complicità» tra capitale e lavoro, nonché una delle forme più significative attraverso le quali si concretizza l'idea del *welfare* complementare. Osserva che alla condivisione, nella dimensione aziendale, degli obiettivi e dei risultati dell'impresa da parte dei lavoratori (che potrebbe spingersi fino alla partecipazione agli utili), dovrebbe corrispondere, a livello territoriale, la cogestione di tutti i servizi di promozione e sostegno della persona nel lavoro e nella società. In particolare, i settori nei quali gli enti bilaterali potrebbero agire - e in certa misura già agiscono - sono quelli della salute e della sicurezza, del collocamento, del sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria o di sospensione dal lavoro, della formazione professionale e della cosiddetta *long term care* (ossia il sostegno nel caso di non autosufficienza del lavoratore o di persone del suo nucleo familiare). A tale ultimo riguardo ricorda l'esperienza dei dipendenti delle compagnie di assicurazione, i quali, sulla base di un accordo fra ANIA (Associazione nazionale fra le imprese assicuratrici) e organizzazioni sindacali, beneficiano di una forma assicurativa per cui al formarsi, a qualunque età, di una condizione di non autosufficienza, i lavoratori ricevono dall'assicurazione un'indennità di mille euro al mese. Gli organismi bilaterali possono inoltre trattare la sanità complementare (che non è più riservata soltanto ai dirigenti, ma la si trova anche nel contratto dei metalmeccanici), la previdenza complementare e persino la risoluzione delle controversie di lavoro. Ferma restando la natura privatistica degli enti bilaterali - il che esclude forme invasive di intervento normativo pubblico - auspica tuttavia che si possa giungere, per via contrattuale, ad una efficacia *erga omnes* di fatto delle prestazioni fornite a beneficio dei lavoratori, attraverso strumenti che incentivino le imprese ad aderire (ad esempio prevedendo che il lavoratore il quale non può beneficiare delle prestazioni dell'ente debba essere ristorato con una quota aggiuntiva di salario da parte del datore). Com'è noto il fenomeno degli enti bilaterali ha trovato particolare sviluppo, nel nostro Paese, nel settore dell'artigianato, che vanta una ventennale tradizione in materia. Di grande interesse, pertanto, è stato il contributo dei rappresentanti delle maggiori organizzazioni artigianali.

La Confartigianato, ricorda che il fenomeno della bilateralità si è inserito all'interno di un modello di relazioni industriali autonomo e differenziato rispetto agli altri comparti, in quanto caratterizzato da atteggiamenti più partecipativi e meno conflittuali, nonché dalla marcata dimensione territoriale delle dinamiche contrattuali. La bilateralità nel settore artigianale si è sviluppata, in particolare, nel settore della formazione professionale, ove opera un Fondo che vanta un elevatissimo numero di aderenti. Nel settore della sicurezza del lavoro, grazie agli accordi bilaterali risalenti al 1996, si è

riusciti - come testimoniano i dati INAIL relativi al 2007 - a contenere considerevolmente la dinamica degli infortuni (ridotti nel 2007 del 4,2 per cento, a fronte di una media di tutti i settori dell'industria dell'1,2 per cento). A livello locale, grazie agli enti bilaterali (diffusi soprattutto nelle regioni del Centro-nord) è stato possibile fare fronte autonomamente e in modo efficace a situazioni di crisi e sospensione dell'attività. Sono da tempo in corso trattative, anche con i sindacati confederali, per estendere il metodo bilaterale al settore sanitario e previdenziale.

La Confederazione nazionale dell'artigianato e della piccola e media impresa (CNA), evidenzia che la bilateralità e la territorialità sono aspetti essenziali di una realtà economica - quale quella artigiana - caratterizzata da imprese di piccole e piccolissime dimensioni (con una media di 3,4 dipendenti per impresa).

Entrambe le organizzazioni del settore artigiano evidenziano, poi, l'importanza di un sostegno legislativo della bilateralità, che si è sviluppato nel corso degli anni '90 ma non ha ancora trovato una piena ed adeguata sistemazione dal punto di vista normativo. Ciò che viene sollecitato, in particolare, non è un intervento legislativo volto a prevedere l'efficacia *erga omnes* dei contratti, bensì la loro applicazione integrale. Esperienze positive a cui fare riferimento sono, ad esempio, quella del Fondo per la formazione continua, la quale trova fondamento in una normativa che impone un costo anche alle imprese che decidono di non aderire al sistema bilaterale, imponendogli un corrispondente versamento all'INPS da devolvere successivamente al finanziamento dell'attività formativa delle regioni. Un aspetto da non sottovalutare, in tale contesto, è anche quello della riconduzione di simili meccanismi di contribuzione alternativa (a carico dei datori non aderenti agli enti) all'interno della parte economica dei contratti, ciò che faciliterebbe anche la successiva redistribuzione su base regionale delle adesioni. Infine, altro profilo di grande rilievo è quello relativo alla disciplina dei controlli sull'erogazione delle prestazioni.

CONFAPI ritiene che tutte le politiche attive e passive del lavoro possano trovare nella bilateralità una risposta efficace. Ricorda, poi, che nel settore delle piccole e medie imprese (oltre 50.000) che fanno capo a Confapi, sono state realizzate numerose esperienze positive di bilateralità, in particolare nel settore della sicurezza, della formazione permanente continua e della previdenza integrativa. È in fase di valutazione, inoltre, l'ipotesi di istituire un ente bilaterale per la regolazione del rapporto di lavoro, che si estenda fino alla gestione del contenzioso.

L'UGL lamenta come la partecipazione al sistema della bilateralità sia di fatto preclusa ad alcune categorie di lavoratori, posto che questa si sviluppa prevalentemente a livello territoriale, dove l'accesso di alcune organizzazioni sindacali non sempre è garantito.

La CLAAI osserva innanzitutto che gli enti bilaterali, in quanto prodotto della società civile ed espressione di democrazia, devono essere garantiti nella loro autonomia. L'ammontare spesso enorme delle risorse che gli enti bilaterali gestiscono e il rilievo pubblicistico delle funzioni da essi svolte, tuttavia, non escludono a priori la possibilità di un intervento pubblico, volto a valorizzare il ruolo di tali organismi e a garantirne - anche attraverso puntuali regole gestionali e deontologiche - trasparenza ed efficienza. Ovviamente tale regolamentazione deve essere demandata, in prima battuta, alla contrattazione collettiva; tuttavia, laddove il sistema non sia in grado di darsi autonomamente regole condivise ed efficaci, l'intervento del legislatore sarebbe giustificato ed opportuno. Al riguardo fa presente che manca, ad esempio, una normativa che regoli incompatibilità e possibili conflitti di interesse tra amministratori e funzionari. Richiamando l'esigenza di introdurre regole per la gestione dei bilanci, ricorda che attualmente la legge detta norme chiare ed efficaci per la gestione delle risorse del Fondo interprofessionale per la formazione continua (istituito nel 2001, il Fondo si alimenta con una trattenuta dello 0,30 per cento), prevedendo che le spese di funzionamento non possano superare l'8 per cento del totale.

3. Il secondo ciclo di audizioni (10-25 febbraio 2009).

Come detto, la sottoscrizione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio ha indotto la Commissione a programmare un nuovo e rapido ciclo di audizioni, prima di

procedere all'approvazione del documento conclusivo. Nel corso di questa fase sono stati ascoltati l'ARAN, talune delle organizzazioni dei datori di lavoro e dell'impresa (Confindustria e Confapi), le maggiori organizzazioni sindacali (CGIL, CISL, UIL e UGL) e l'ABI, con l'obiettivo di analizzare i contenuti salienti dell'accordo, individuarne eventuali aspetti problematici e definire i possibili sviluppi connessi alla sua progressiva implementazione.

Il Presidente dell'ARAN, Massimo Massella Ducci Teri, esprime una valutazione complessivamente positiva dell'Accordo del 22 gennaio, in primo luogo, in quanto esso afferma con chiarezza l'unicità del modello contrattuale nel settore pubblico e privato. In via generale, ritiene che l'Accordo costituisca un tassello della più ampia riforma del lavoro pubblico, attualmente all'esame del Parlamento, da cui discenderanno - una volta tradotta in legge tale riforma - i contenuti necessari all'implementazione dell'Accordo.

Venendo ai profili di maggiore interesse per il settore pubblico, osserva innanzitutto che la durata triennale dei contratti comporterà evidenti effetti di semplificazione del sistema. In tale quadro, anche la previsione nei contratti collettivi di un meccanismo che consenta di definire *ex ante* la copertura economica per la vacanza contrattuale costituisce un indubbio elemento di razionalizzazione. Per quanto concerne la dinamica degli effetti salariali, auspicando che la fase pre-negoziale volta all'individuazione delle risorse destinate alla contrattazione non comporti i ritardi registrati sovente in passato, giudica positivamente il fatto che la verifica di eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale avvenga alla scadenza del triennio contrattuale, essendo una scelta coerente con i meccanismi di appostamento delle risorse proprie dei bilanci pubblici.

Quanto alla contrattazione di secondo livello, ricorda che nel lavoro pubblico essa è ampiamente diffusa, interessando il 95 per cento delle pubbliche amministrazioni. Peraltro, laddove essa non è stata sempre praticata (come nel caso degli enti locali), ciò è dovuto non ad una mancanza di volontà di contrattare, bensì unicamente al fatto che le condizioni economiche dell'ente non lo consentono.

Pertanto, l'elemento di garanzia previsto nell'Accordo dovrebbe essere riconosciuto solo a condizione che vi sia l'indisponibilità dell'amministrazione a sedersi al tavolo delle trattative, senza mettere in discussione i limiti propri dei bilanci di ciascun ente.

Ritiene tuttavia essenziale agire sull'aspetto qualitativo della contrattazione di secondo livello, evitando elargizioni «a pioggia» o progressioni di carriera basate solo sull'anzianità, al fine di legare i benefici economici a meccanismi di valutazione dei risultati, in linea con quanto già previsto, del resto, dagli ultimi contratti di settore.

Sul versante della bilateralità, dopo aver spiegato le ragioni strutturali - legate al fatto che la contrattazione non può incidere sui bilanci degli enti pubblici - che ne impediscono la diffusione come nel settore privato, ricorda il grande esempio di bilateralità costituito dai fondi di previdenza complementare, che sono stati realizzati tramite la contrattazione e che stanno progressivamente interessando tutti i comparti. Ritiene, peraltro, che il campo dove sicuramente gli strumenti della bilateralità potrebbero dare grandi risultati nel settore pubblico è quello della mobilità guidata del personale. Infine, per quanto attiene alla questione della rappresentanza, compiacendosi del fatto che il sistema realizzato dall'ARAN nel settore pubblico sia stato da molti valutato positivamente, osserva tuttavia che esso appare poco adatto a piccole realtà aziendali private, ove sarebbe necessario individuare meccanismi che consentano di collegare il sistema del voto a realtà dimensionali - anche a carattere territoriale - più ampie.

Paolo Luigi Maria Galassi, presidente della CONFAPI, giudica molto positivamente l'intesa raggiunta con l'Accordo quadro del 22 gennaio, che rappresenta la base di partenza, non solo per una revisione del sistema di relazioni industriali (che dovrà consentire di pervenire a modelli contrattuali più adeguati alle esigenze delle PMI), ma anche per analizzare, nell'attuale situazione di crisi ormai generalizzata, le difficoltà proprie del mondo del lavoro in ciascun settore produttivo. Quanto all'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia, assunto dall'Accordo stesso a nuovo elemento di recupero dell'inflazione), osserva che le preoccupazioni di

alcuni sull'effettiva idoneità di tale meccanismo ad assicurare la tutela del potere d'acquisto dei lavoratori paiono infondate, ove si consideri che il soggetto terzo a cui sarà affidato il compito di elaborarlo verrà individuato con la partecipazione di tutte le parti sociali, le quali giocheranno un ruolo fondamentale anche al momento della verifica di eventuali scostamenti rispetto all'inflazione reale.

Venendo agli effetti della grave crisi economica in atto ed agli strumenti per fronteggiarla, osserva in primo luogo che le PMI con meno di 15 dipendenti (circa l'80 per cento del totale), costrette in questi mesi a ridurre il proprio personale, soffrono in realtà un danno aggiuntivo assai grave, costituito dal fatto che vengono a privarsi di un patrimonio di *know how* faticosamente accumulato: sarà dunque difficoltoso ripartire - con costi aggiuntivi non indifferenti - una volta che, superata crisi, sarà necessario ricostituire i precedenti organici. Il sistema delle PMI ha quindi tutto l'interesse a rafforzare il sistema di garanzie esistenti per i lavoratori e a produrre uno sforzo, anche economico, per contenere gli effetti più deleteri della crisi stessa. A tale proposito, dopo aver sottolineato l'importante ruolo della bilateralità, ricorda che la CONFAPI si è espressa a favore di un prelievo contributivo aggiuntivo finalizzato a consentire alle PMI un più ampio accesso agli ammortizzatori sociali.

Alberto Bombassei, vicepresidente per le relazioni industriali, affari sociali e previdenza della Confindustria, esprime in primo luogo soddisfazione per la firma di un accordo che, dopo lunghi anni di trattative, consentirà di avvicinare le relazioni industriali nel Paese agli standard dei paesi più evoluti. Deve invece prendere atto con rammarico del rifiuto della CGIL di firmare l'accordo, nonostante il grande sforzo di mediazione messo in atto proprio per andare incontro alle richieste che da tale organizzazione sindacale provenivano. Si augura che ci siano margini di recupero, a partire dalla stipula degli accordi interconfederali, ai cui tavoli verrà ovviamente invitata anche la CGIL.

Entrando nel merito dell'Accordo del 22 gennaio, osserva che i punti più qualificanti riguardano la durata dei contratti, l'IPCA, il doppio livello di contrattazione e il connesso elemento di garanzia, nonché la disciplina delle clausole di uscita.

Per quanto concerne la durata dei contratti, ritiene che un rinnovo ogni tre anni sia una soluzione adeguata, soprattutto se si determinerà un effettivo intervallo temporale di tale durata fra un rinnovo e l'altro, consentendo così ad imprese e lavoratori di avere un significativo periodo di stabilità e certezze in ordine ai reciproci diritti e doveri.

Con riferimento all'IPCA, ricorda che i sindacati avevano posto una questione pregiudiziale, consistente nell'abbandono del criterio dell'inflazione programmata e nell'introduzione di un indice di carattere previsionale. Dopo un lungo confronto è stata accettata l'idea di costruire l'IPCA, ossia un indice previsionale triennale depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, costruito sulla base di un parametro europeo. Si tratta di una innovazione sostanziale che garantisce una maggiore salvaguardia del potere d'acquisto e che consentirà di uscire dalle polemiche che negli ultimi anni hanno reso ingestibili i rinnovi dei contratti nazionali. Nel momento in cui è stato superato il meccanismo dell'inflazione programmata a favore di un'inflazione prevista, è stato necessario precisare anche come si determina l'incremento dei minimi tabellari. È stato stabilito, quindi, che il dato di inflazione prevista per il triennio sarà applicato ad una base di calcolo formata da alcune voci determinate a livello interconfederale, ma, ovviamente, da valorizzare nell'ambito delle singole categorie.

Per quanto riguarda il doppio livello di contrattazione, sono stati introdotti importanti elementi di novità (tra cui l'attivazione di un «elemento di garanzia», nella misura ed alle condizioni concordate nei contratti nazionali, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende nelle quali non si esercita la contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale), i quali, unitamente ad adeguate politiche di defiscalizzazione e decontribuzione, contribuiranno a promuovere la contrattazione decentrata, garantendo maggiore aderenza tra aumenti di produttività e incrementi salariali. Quanto alle «clausole di uscita», ossia la possibilità di derogare il contratto collettivo nazionale,

osserva che si tratta di un principio di cui il Fondo Monetario Internazionale, la BCE e la Commissione Europea stanno da tempo proponendo l'introduzione. Considerato, poi, che il principio è già stato condiviso anche da organizzazioni della CGIL in contratti nazionali di categoria, l'unico vero elemento di novità è dato dalla possibilità che siano i contratti stessi a definire modalità per la stipula di accordi in deroga. Va considerato, inoltre, che la soluzione delle clausole di uscita era il perno attorno al quale ruota la proposta della «Commissione Giugni» del 1997.

Osserva, poi, che nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione collettiva, così come procedure di conciliazione ed arbitrato definite dall'autonomia collettiva, costituiscono l'essenziale corollario dell'impianto di riforma definito dall'Accordo del 22 gennaio. Si tratta, peraltro, di due elementi che vanno ad intrecciarsi con i contenuti del disegno di legge governativo sugli scioperi nel settore dei trasporti pubblici di recente presentato dal Governo. Al riguardo ritiene che un corretto equilibrio tra iniziative legislative ed esercizio dell'autonomia collettiva sia in grado, se pienamente sviluppato, di realizzare un sistema di relazioni sindacali moderno ed adeguato alle esigenze produttive del Paese.

Infine, per quanto concerne il dibattito sugli strumenti da mettere in campo per affrontare la crisi economica in atto, auspica l'estensione degli ammortizzatori sociali alle categorie di lavoratori che ne sono prive, anche se non può negarsi che il problema vero è quello di reperire le risorse per finanziare una tale operazione. Al riguardo, dopo avere ricordato che la spesa previdenziale italiana è assai più elevata della media europea, invita a riflettere sull'opportunità di rimettere seriamente in agenda la questione dell'innalzamento dell'età pensionabile.

Luigi Angeletti, segretario generale della UIL, dopo aver ricordato che la sua organizzazione sindacale già da molti anni ha posto il problema del superamento dell'Accordo del 1993, spiega i motivi che hanno indotto la UIL a firmare l'Accordo del 22 gennaio. In primo luogo, la conferma di un doppio livello di contrattazione (che non rappresenta certo un dato scontato, come dimostra l'esperienza di altri paesi dove c'è solo il livello nazionale e aziendale) appare essenziale in una realtà produttiva frammentata come quella italiana. Accanto alla contrattazione aziendale, tuttavia, è opportuno valorizzare anche quella territoriale, ma - non essendo possibile imporle entrambe in modo perentorio - la scelta di compromesso è stata quella di confermarne la praticabilità e di auspicarne l'incentivazione fiscale e contributiva.

Quanto all'IPCA, ritiene che si tratti di una scelta condivisibile, che segna il necessario superamento di un meccanismo - quello dell'inflazione programmata definito dal Governo - che soprattutto negli ultimi anni non ha dato buona prova di sé. L'inflazione programmata, oltretutto, implica una precisa scelta politica e si lega all'esigenza di disinflazionare l'economia, che ha senso in un contesto nel quale le autorità pubbliche abbiano realmente il potere di determinare prezzi e tariffe e, quindi, di realizzare una effettiva politica dei redditi. Il fatto, poi, che l'IPCA sia un indicatore unico applicabile, a determinate condizioni, anche al settore pubblico, implica che il Governo rinuncia in parte al controllo dell'andamento retributivo nel pubblico impiego. Rispetto alla previsione per cui l'IPCA viene depurato dell'inflazione energetica importata, ritiene che si tratti di una scelta obbligata, poiché ciò da cui occorre proteggersi sono gli aumenti di prezzo improvvisi dell'energia. Rimane, tuttavia, sul tappeto il problema da risolvere in tempi brevi del soggetto a cui affidare il compito di determinazione dell'IPCA. Al riguardo, ricorda che in un primo momento si è pensato di affidare il compito alla Banca d'Italia o all'ISTAT, ma per ragioni diverse entrambi gli enti non si sono, al momento, dichiarati disponibili.

Grande importanza la UIL annette alla parte dell'Accordo del 22 gennaio relativo agli enti bilaterali, soprattutto ove si consideri che il sistema di protezione sociale italiano non è né universale, né omogeneo. L'obiettivo verso il quale tendere deve essere, quindi, quello di estendere la bilateralità anche all'interno di realtà produttive di piccole dimensioni, facendo leva sulle forme associative dei lavoratori e delle imprese operanti a livello territoriale.

Quanto, infine, allo sciopero nei servizi pubblici essenziali, ritiene necessario regolamentare non già il diritto dei singoli lavoratori di scioperare, bensì la prerogativa delle organizzazioni sindacali di

proclamarlo, introducendo una norma volta a prevedere che solo le organizzazioni sindacali che rappresentano almeno il 51 per cento dei lavoratori coinvolti possano farlo. In alternativa, si dovrebbe stabilire la necessità di un referendum tra i lavoratori. In settori molto delicati, caratterizzati da una estrema esiguità delle unità lavorative indicate (si pensi ai controllori di volo), bisognerebbe invece considerare l'ipotesi di consentire unicamente scioperi «virtuali», tali da limitare le ricadute del conflitto alle sole parti interessate e di garantire una piena tutela dell'utenza. Raffaele Bonanni, segretario generale della CISL, ritiene che l'Accordo del 22 gennaio rappresenti un passo avanti importante, che raccoglie molte delle rivendicazioni storiche della sua organizzazione sindacale. Fa presente che all'Accordo si è giunti, dopo numerosi tentativi purtroppo andati a vuoto negli anni passati, a seguito di un lungo e laborioso sforzo di confronto e mediazione con tutte le parti sociali.

Rammaricandosi per la mancata sottoscrizione da parte della CGIL, auspica che nei prossimi mesi, a partire dagli imminenti rinnovi contrattuali e dai numerosi adempimenti previsti per l'implementazione per l'accordo medesimo (soprattutto per quanto attiene alla definizione delle regole sulla rappresentanza e rappresentatività sindacale), si concretizzino le condizioni per una ricomposizione del dissenso, affinché si possa riprendere a marciare uniti nell'interesse del Paese e dei lavoratori, in un momento di grande difficoltà per tutti. Venendo al merito dell'accordo, sottolinea in primo luogo l'importanza di aver previsto un doppio livello di contrattazione, ricordando come si tratti di un dato (che rappresenta una peculiarità del sistema italiano di relazioni industriali) niente affatto scontato, ove si consideri che fino a quattro anni fa la posizione di Confindustria e delle altre organizzazioni datoriali era quella dell'alternatività dei due livelli. Altro aspetto di grande rilievo è il nuovo indicatore di inflazione previsionale triennale (IPCA), più elevato e credibile del tasso di inflazione programmata fissato dal Governo, con un meccanismo di recupero certo alla fine del triennio contrattuale degli scostamenti tra l'inflazione prevista e quella effettiva e la previsione della copertura dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti. Fa presente che con il nuovo indicatore previsionale per l'inflazione i salari aumenterebbero del 2,1 per cento in più nel triennio 2009-2011 rispetto al tasso di inflazione programmata del Governo per lo stesso periodo, mentre la copertura economica dei nuovi contratti dalla data di scadenza dei precedenti e il nuovo meccanismo di recupero degli scostamenti, renderanno più rapida e sicura la difesa del potere d'acquisto dei lavoratori.

Per quanto concerne il fondamentale tema della rappresentanza, la CISL si dichiara disponibile, al fine di dare prontamente seguito a quanto previsto dall'accordo, a cercare un'intesa sui criteri di misurazione della rappresentatività, a partire dal sistema adottato, con buoni risultati, del pubblico impiego. Si tratta di un tema che si intreccia inevitabilmente con quello dello sciopero nei servizi pubblici essenziali, che necessita anch'esso di una disciplina adeguata al fine di evitare - fermo restando il diritto individuale di astensione dal lavoro sancito dall'articolo 40 della Costituzione - le degenerazioni che troppo spesso si verificano a danno degli utenti e degli stessi lavoratori non aderenti. Sulla base di un'intesa raggiunta dalle parti, poi, sarebbe opportuno che il Parlamento ne recepisce i criteri essenziali, traducendoli in legge ai fini di un'applicazione generalizzata.

Infine, ricordando le peculiarità del settore edile, caratterizzato da una forte dispersione aziendale, sottolinea l'importanza di sviluppare la contrattazione decentrata anche a livello territoriale, nonché di promuovere lo sviluppo della bilateralità, soprattutto nei settori caratterizzati da precarietà e da più bassi livelli di tutele.

Guglielmo Epifani, segretario generale della CGIL, chiarisce in primo luogo che i motivi della mancata sottoscrizione da parte della CGIL dell'Accordo quadro del 22 gennaio - al di là delle letture che ne sono state data in chiave politica - sono esclusivamente di carattere sindacale e vanno ricondotti al fatto che numerosi aspetti dell'Accordo, sui quali si è tentata fino all'ultimo una mediazione, non possono essere condivisi. In primo luogo, il documento non definisce con una omogeneità accettabile il rapporto tra lavoro pubblico e privato, come dimostra, in particolare, il fatto che il recupero degli eventuali scostamenti tra inflazione prevista e inflazione reale avverrà in

tempi diversi. Per quanto concerne la contrattazione di secondo livello, poi, l'Accordo non innova in alcun modo il Protocollo del 1993, limitandosi a prevedere la contrattazione aziendale, senza alcuna possibilità di diffondere realmente la contrattazione a livello di sito, filiera o territorio.

Venendo al sistema definito per la dinamica degli effetti economici, basato su un nuovo indice previsionale (IPCA), osserva preliminarmente che - se è vero che il meccanismo dell'inflazione programmata introdotto dal Protocollo del 1993 non ha consentito di recuperare pienamente l'inflazione e ha contribuito a schiacciare la produttività verso il basso - è altresì innegabile che tali effetti si sono resi più evidenti soprattutto da quando si è affermata la pratica di definire l'inflazione programmata senza il contributo delle organizzazioni sindacali. L'analisi dei dati degli ultimi anni dimostra inequivocabilmente che con i Governi di centro-destra l'inflazione programmata si è attestata a circa la metà di quella reale, mentre con i Governi di centro-sinistra lo scarto è sempre stato assai ridotto.

Ritiene, altresì, che il nuovo sistema basato sull'IPCA sia inaccettabile per un duplice ordine di motivi.

In primo luogo, depurare l'IPCA dall'inflazione energetica importata significa accollarne il relativo costo interamente sui lavoratori. Peraltro, se è vero che l'effetto inflazionistico dei beni energetici importati rappresenta un problema di cui tenere conto, è altresì vero che rispetto al Protocollo del 1993 - che prevedeva un'analoga depurazione - la situazione è enormemente cambiata, in quanto l'euro ha sostituito la lira e non si pone più, pertanto, il problema del deprezzamento della divisa nazionale e del mutamento delle ragioni di scambio, che esisteva allora. Al riguardo ricorda che la proposta della CGIL, che ha visto la totale indisponibilità delle controparti, era quella di far pagare l'inflazione energetica importata per un terzo allo Stato, per un terzo ai datori di lavoro e per un terzo ai lavoratori. Infine, invita a considerare che nel 2009 l'IPCA, depurato dall'inflazione energetica importata, risulterebbe maggiore dello 0,6 rispetto ai prezzi al consumo, con effetti paradossali ove si consideri che ci si trova in un periodo di forte crisi economica.

In secondo luogo, il meccanismo definito per l'individuazione della base di calcolo impedisce di per sé il pieno recupero del potere di acquisto dei salari. In quanto operante a livello centrale, il meccanismo in questione non consente di tenere conto del «valore punto» e delle basi di calcolo come storicamente definite dai vari contratti collettivi, precludendo quella flessibilità settoriale che invece è di fondamentale importanza anche in un momento di crisi economica come l'attuale (si consideri, ad esempio, che mentre tutto il comparto metalmeccanico è già in grave sofferenza, lo stesso non può dirsi per il settore alimentare).

Altro punto critico dell'Accordo quadro è, ad avviso della CGIL, la derogabilità dei contratti nazionali. L'aver introdotto formalmente tale principio in termini generali significa che, d'ora innanzi, nessun reale argine potrà essere posto a una ampia diffusione delle clausole di uscita, con pericolose ripercussioni sulla stessa «tenuta» del contratto nazionale ed effetti deleteri soprattutto nei settori meno strutturati (nel trasporto pubblico locale, ad esempio, la situazione di crisi generalizzata autorizzerebbe una pratica assai ampia di tali clausole).

Questione delicata è anche quella della bilateralità. Si tratta certamente di un fenomeno importante, che va sostenuto e sviluppato. Tuttavia, occorre guardarsi dal rischio di eccessi e degenerazioni, sempre possibile in assenza di una *governance* chiara e condivisa. Occorre escludere - ad avviso del segretario Epifani - conflitti di interesse, stabilire che gli enti bilaterali non possono in alcun caso finanziare sindacati e associazioni di imprese e, in particolare, escludere che diritti fondamentali dei lavoratori (si pensi alla cassa integrazione) possano essere condizionati (come previsto da norme recenti, la cui costituzionalità appare assai dubbia) al previo intervento finanziario degli enti bilaterali.

Quanto al tema della rappresentatività sindacale, ritiene che vada affrontato separatamente rispetto alle questioni del diritto di sciopero. Anche su tale ultimo aspetto, desta perplessità l'ipotesi delineata dal Governo di consentire la proclamazione degli scioperi solo ad organizzazioni sindacali che rappresentino più del 50 per cento dei lavoratori del settore. In ogni caso, su entrambe le questioni sarebbe opportuno che una soluzione concordata tra le parti (che

mutui ad esempio il sistema misto iscritti/voti del pubblico impiego) preceda una eventuale disciplina legislativa.

Invita, poi, a considerare l'opportunità di aprire un discorso sui contratti di solidarietà, che possono rappresentare - attraverso adeguate incentivazioni - uno strumento aggiuntivo utile in un momento di crisi come quello attuale. Come dimostra l'esperienza tedesca, infatti, tali contratti consentono alle imprese, in periodi di momentanea contrazione dell'attività produttiva, di evitare licenziamenti e, quindi, di perdere manodopera formata.

Conclusivamente, ritiene che l'Accordo quadro del 22 gennaio delinea un sistema molto accentrato e burocratizzato, che non lascia spazio alla flessibilità che sarebbe necessaria per una gestione moderna delle relazioni industriali. Diversamente da quanto è stato sostenuto da alcuni, il fatto che su di esso non sia stato trovato l'accordo di tutte le parti sociali non renderà certo agevole il prosieguo delle relazioni sindacali; la CGIL, in ogni caso, ha fatto la sua parte, con proposte di mediazione di assoluto buon senso, che non sono state tuttavia accolte. La stessa opportunità di rinviare la sottoscrizione dell'Accordo di alcuni mesi - considerando il periodo di crisi e la mancanza di rinnovi contrattuali a breve - non è stata presa in considerazione. In ogni caso, la CGIL non si sottrarrà al suo ruolo in futuro, dichiarandosi disponibile a sedere a tutti i tavoli ai quali verrà invitata, valutando nel merito le proposte che verranno formulate.

Renata Polverini, segretario generale dell'UGL, giudica importante l'Accordo quadro - sottoscritto dalla sua organizzazione con l'assunzione di una precisa responsabilità di politica sindacale - che punta ad una valorizzazione del contratto collettivo nazionale e ad un pieno riconoscimento del ruolo delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali. In particolare, ritiene che l'implementazione del secondo livello di contrattazione renda possibile - anche attraverso forme di sgravi ed incentivi fiscali - legare gli aumenti retributivi dei lavoratori alla produttività, conciliando gli interessi delle imprese con quelli dei lavoratori e fornendo a questi ultimi (e alle organizzazioni sindacali) maggiori opportunità di partecipazione nell'azienda.

Esprime, poi, apprezzamento per le nuove modalità di calcolo dell'inflazione attesa, che prevedono il coinvolgimento di un organo terzo nella definizione dell'indice previsionale, il cosiddetto IPCA. Ritiene infatti che tale nuovo sistema possa consentire l'individuazione di un indice previsionale più vicino all'inflazione reale e, rimettendo all'autonomia delle parti sociali la valutazione dell'effettivo scostamento, permetta ai lavoratori di recuperare potere di acquisto a far data dalla scadenza dei contratti collettivi nazionali, ponendo fine al meccanismo delle erogazioni *una tantum*, necessariamente legato al ritardo nei rinnovi contrattuali. Giudica, infine, l'accordo non particolarmente stringente sulla questione della definizione del «valore punto» - ovvero il valore economico attribuito ad ogni punto di inflazione ai fini del calcolo delle retribuzioni - lasciando un certo margine affinché esso sia individuato dai vari settori.

In merito alla questione della tassazione dei redditi da lavoro dipendente, fa notare che l'Accordo quadro segna un momento importante nel processo di convergenza tra lavoro privato e lavoro pubblico, prevedendo la possibilità che gli incentivi fiscali previsti nell'ambito della contrattazione privata di secondo livello si estendano anche al comparto pubblico, pur nel rispetto dei vincoli imposti dal bilancio statale. Su tale aspetto, in particolare, osserva che l'impegno del Governo a rendere strutturali gli sgravi contributivi e fiscali legati ai premi aziendali e di risultato permette di stimare una maggiore disponibilità reddituale che, nel caso di premio di 500 euro, varia da 111 a 184 euro, mentre, nel caso di premio di 1500 euro (con reddito compreso tra 20.000 e 35.000 euro), sale a 496 euro.

In tema di bilateralità, sottolinea l'esigenza di sottoporre gli enti ad un sistema di garanzie che ne assicuri la trasparenza e consenta la partecipazione di tutti i soggetti muniti di adeguata rappresentatività, rilevando comunque la necessità di salvaguardare la centralità della competenza pubblica, soprattutto in materia di ammortizzatori sociali. Su questo ultimo tema auspica la messa in campo di tutti gli strumenti possibili da parte dell'Esecutivo - soprattutto per le categorie che ne sono allo stato escluse - agendo anche per favorire l'erogazione del credito alle piccole e medie imprese.

Sull'argomento della rappresentatività e della rappresentanza della parti sociali, che giudica strettamente connesso alla valorizzazione degli enti bilaterali e della contrattazione di secondo livello, richiama l'attenzione sulla necessità di raggiungere un'intesa tra le parti - eventualmente accompagnata da una legislazione di sostegno - su un sistema di regole che prenda in considerazione anche la capacità di contrattare delle rappresentanze imprenditoriali e che tenga conto di criteri di valutazione ulteriori rispetto a quelli attuali. Inoltre, in merito ad un possibile intervento legislativo del Governo sul diritto di sciopero nel servizio pubblico di trasporto, sul quale si dichiara disponibile ad avviare una discussione con l'Esecutivo, richiama la necessità di contemperare il diritto dei cittadini alla mobilità con il diritto allo sciopero dei lavoratori, riconosciuto come diritto individuale dalla Costituzione, auspicando comunque sull'argomento il raggiungimento di una preventiva intesa tra le parti sociali.

Infine, esprime rammarico per la mancata menzione, all'interno dell'accordo, del contratto di distretto e di filiera, che avrebbe potuto costituire un elemento di ulteriore garanzia nei confronti dei lavoratori, soprattutto in quella realtà aziendali dove la contrattazione di secondo livello risulta di più difficile attuazione. Al contrario, giudica il sistema della contrattazione territoriale non idoneo a coprire il fabbisogno della realtà imprenditoriale italiana, considerate le caratteristiche complesse e variegate del sistema produttivo, che non sarebbero in quel caso tenute in debito conto - soprattutto per quanto concerne talune zone del Mezzogiorno - comportando inoltre quel tipo di negoziazione un rischio molto più elevato di centralizzazione della decisione.

Corrado Faissola, presidente dell'ABI, dopo aver sottolineato che l'Accordo quadro del 22 gennaio è stato sottoscritto in un clima di solidarietà tra i diversi sindacati del settore, ha rivendicato la capacità del sistema bancario italiano di operare processi di riorganizzazione e di concentrazione, che gli hanno consentito di competere con i più grandi gruppi bancari a livello mondiale. Si è così provveduto, con proprie risorse, a rinnovare e qualificare le dotazioni organiche di personale, nonché a smaltire in forma consensuale le procedure di esubero, stipulando una quantità rilevante di accordi a livello nazionale, aziendale, interaziendale e territoriale, che hanno consentito di gestire la ristrutturazione del sistema senza gravi tensioni sociali. Sottolinea, quindi, l'alta percentuale di giovani laureati occupati presso le imprese bancarie, nonché l'aumento del tasso di occupazione femminile.

Ritiene che, in un contesto di crisi globale, il settore bancario italiano, nonostante si siano registrate delle inevitabili perdite, abbia saputo mantenere un buon livello di stabilità nella fornitura dei servizi, senza gravare sul bilancio pubblico, pur dovendo scontare una posizione di minor favore rispetto agli altri Paesi dell'Unione europea, determinata da un maggior costo del lavoro e da un trattamento meno vantaggioso in materia fiscale.

In tema di detassazione dei premi della parte di salario correlata ai risultati aziendali, che ritiene costituisca uno dei punti qualificanti dell'Accordo del 22 gennaio, pone in evidenza la farraginosità normativa che disciplina le modalità con cui le banche possono accedere a tali forme di incentivo fiscale, sollecitando un intervento normativo che semplifichi le procedure e faciliti la verifica dei requisiti d'accesso. Auspica inoltre un'estensione più generale al sistema bancario di quelle agevolazioni fiscali e contributive di cui già beneficiava alla fine degli anni '90, considerata l'attuale situazione di ricavi fortemente in calo e valutate le rilevanti perdite sui crediti.

Dopo aver rinviato ai prossimi mesi per una valutazione più complessiva dell'effettivo impatto della crisi economica sul versante occupazionale, che ritiene tuttavia abbia già inciso notevolmente sulle piccole imprese, dichiara la propria disponibilità a promuovere la stipula di un accordo di carattere generale, che riguardi tutto il settore bancario, al fine di attivare meccanismi per l'anticipazione dei trattamenti di cassa integrazione ai lavoratori che ne abbiano diritto. Al riguardo, in particolare, ricorda che importanti intese in merito sono state già raggiunte a livello locale, con la predisposizione anche di una apposita modulistica.

4. Conclusioni e proposte.

Come anticipato in precedenza, con il presente documento conclusivo si è ritenuto opportuno far seguire, ad una prima parte ricognitiva (sufficiente ad offrire una sintesi delle posizioni emerse nel corso dei due cicli di audizioni), una seconda parte di natura più direttamente propositiva, che si pone l'obiettivo di verificare ed orientare le eventuali iniziative che possono provenire dal versante parlamentare.

Prima di avviarsi in questa riflessione, peraltro, appare opportuno svolgere compiutamente una premessa, che fa riferimento alla piena e incondizionata accettazione di quel diritto sindacale «vivente», emerso nel vuoto attuativo dell'articolo 39, secondo comma e seguenti, della Costituzione, e che risulta consolidato da tutto un coerente indirizzo legislativo a partire dallo Statuto dei diritti dei lavoratori e consacrato dalla stessa giurisprudenza costituzionale: diritto sindacale fondato sul primato dell'autonomia collettiva, riconosciuta come capace di organizzarsi e di agire liberamente.

In questo senso, non vi sono dubbi sul fatto che dall'indagine conoscitiva emerga un'effettiva volontà di «auto-riforma», nonché una tendenziale convergenza di posizioni, all'insegna di una sostanziale continuità rispetto al passato: non un rovesciamento, ma un aggiornamento del sistema esistente, che tenga conto al tempo stesso del cambio avvenuto nel contesto socio-economico e di qualche «difetto» o, addirittura, «effetto perverso» venuto alla luce nel corso di oltre un quindicennio, da 1993 ad oggi. Nessuno dubita, infatti, che nell'attuale fase di crisi economico-produttiva (che nel 2009 genererà, con ogni probabilità, i suoi maggiori e più pericolosi effetti) le priorità assolute siano quelle della difesa dei posti di lavoro e del sostegno ai redditi. In questo ambito, spetterebbe al sistema delle relazioni industriali (*in primis*, imprese e sindacati) lavorare all'attuazione di una riforma condivisa dei meccanismi contrattuali, la quale - come previsto anche dall'Accordo-quadro del 22 gennaio scorso - punti con forza su modelli partecipativi basati sull'assunzione di idonee responsabilità nelle scelte strategiche di sviluppo. Pertanto, non è detto né auspicabile che l'accordo del 22 gennaio costituisca l'atto fondativo di un nuovo modello di relazioni industriali non condiviso da tutti i principali attori e protagonisti. Tutti i soggetti auditi nella seconda parte dell'indagine hanno posto l'accento sul proseguimento del processo negoziale - tramite gli accordi interconfederali, prima, i contratti collettivi, poi - da portare avanti senza esclusioni pregiudiziali, essendo il documento del 22 gennaio un accordo di principi da tradurre in intese negoziali.

Nei paragrafi seguenti si tenterà, quindi, di esporre le osservazioni e proposte in modo organico, partendo da quanto acquisito nel corso dell'indagine e immaginando come dar vita - attraverso un'azione sui punti centrali del problema e trattando anche argomenti sviluppati in misura più marginale dagli stessi soggetti auditi - alle prospettive di riforma del sistema vigente, tenendo ovviamente presente quanto delineato nell'Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e degli sviluppi che esso prefigura.

4.1. Il raffronto tra modelli.

Se è stato chiarito, anche nella precedente sezione ricostruttiva, quali siano i principali punti di interesse nell'odierno dibattito sulle prospettive di riforma del sistema (tra cui va concordemente segnalata l'opportuna finalità di pervenire ad una riduzione del numero dei contratti, contenuta nell'Accordo-quadro), è altrettanto essenziale ricordare che - per il passato - dato che il punto di partenza è costituito dal Protocollo del 23 luglio 1993, da questo è necessario partire, tenendo conto sia del testo di verifica del Protocollo del 23 luglio 1993, elaborato nel 1997 dalla «Commissione Giugni», sia dal cosiddetto «Patto di Natale» del 1998.

A prima vista, anche dagli atti dell'indagine emerge un duplice elemento di discontinuità del citato documento rispetto al confronto attuale, che attiene al contesto istituzionale complessivo in cui si collocava il sistema di contrattazione collettiva: dato, il primo, dallo stretto ed inscindibile collegamento - allora previsto - fra l'obiettivo del contenimento della crescita dei prezzi, cui era finalizzata una politica dei redditi costruita su un'inflazione programmata e attuata per via della concertazione e di una contrattazione altamente centralizzata; costituito, il secondo, dal tentativo -

allora effettuato - di una regolamentazione retributiva tendenzialmente comune dell'intero universo del lavoro subordinato - privato o pubblico che fosse il datore - cui era funzionale la cosiddetta «privatizzazione del pubblico impiego».

Il primo elemento di discontinuità è ora dato dal cambio di obiettivo e di meccanismo: non più il contenimento della crescita dei prezzi, perseguito per mezzo di un tasso di inflazione programmato, definito in sede «politica» come quello «auspicato» e consegnato alla concertazione e ad una contrattazione fortemente centralizzata e sovraccaricata; bensì il mantenimento del potere d'acquisto, per il tramite di un tasso di inflazione «previsto», individuato in sede «tecnica».

Tale circostanza, come emerso nel corso del secondo ciclo di audizioni, ha trovato traduzione nell'Accordo del 22 gennaio 2009 con il nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (di cui vi era un esplicito riferimento anche nel Protocollo del 1993), la cui previsione sarà affidata a un soggetto terzo: sotto questo profilo, peraltro, occorrerà tenere conto della possibilità della creazione di una diversa dinamica fra una politica economica generale di iniziativa del Governo (basata, in primo luogo, sui dati macroeconomici contenuti nel DPEF), che resterà ancorata ad un tasso di inflazione programmata, e una contrattazione collettiva pubblica e privata, che sarà condotta all'insegna di un tasso di inflazione «prevista», con una relativa autonomia reciproca. In tal senso, taluni dei soggetti intervenuti nel secondo ciclo di audizioni hanno avanzato il dubbio che, alla fine, il nuovo indice dei prezzi risulti meno flessibile e crei maggiori problemi di quelli derivanti dall'applicazione del protocollo del 1993, quando, al momento della verifica biennale, era previsto un aggiustamento delle tabelle retributive che tenesse conto, se del caso, dell'andamento dell'inflazione reale.

Per converso, i principali sostenitori dell'Accordo hanno fatto presente che è, questa, una valutazione che va tuttavia commisurata ad un preciso dato di fatto: la revisione degli indicatori da prendere a riferimento per le dinamiche retributive costituiva il cuore di un confronto aperto da anni, essendo comune la richiesta di tutte le organizzazioni sindacali - richiesta poi accolta in via di principio dalla Confindustria nel documento del 10 ottobre 2008 - di superare il meccanismo dell'inflazione programmata, contenuto nel Protocollo del 1993, che pure aveva garantito, non senza problemi, una certa stabilità delle relazioni industriali. Le parti che si sono schierate a favore dell'intesa hanno altresì ricordato, a questo proposito, che anche nell'Accordo quadro di gennaio è previsto un momento, «nel corso della vigenza del contratto», in cui le parti saranno chiamate a verificare gli eventuali scostamenti fra inflazione «prevista» ed inflazione «reale», allo scopo di erogare le eventuali differenze.

In questo senso, occorre anche considerare che il problema è esploso, in passato, per il sensibile divario fra tasso di inflazione programmata - fissato unilateralmente dal Governo - e tasso di inflazione «prevista», ritenuto condivisibile dalle parti sociali, sia pure con qualche essenziale distinguo. Questo divario ha dato luogo, soprattutto nel corso del 2008, a un acceso dibattito che ha finito per influenzare non solo l'atteggiamento delle organizzazioni sindacali al tavolo delle trattative, ma anche la ricerca stessa di un nuovo indicatore per gli incrementi retributivi. Coloro che hanno siglato l'Accordo, pertanto, sostengono che tale problema dovrebbe, dunque, essere destinato a ridimensionarsi, perché, nel tempo presente di recessione internazionale ed interna, il tasso di inflazione programmato ha finito per avvicinarsi a quello reale, mentre la preoccupazione anti-inflattiva cede necessariamente il passo alla difesa e alla crescita del potere d'acquisto, ponendo la questione di una politica capace di coniugare solidarietà e ripresa economica trainata dalla domanda.

Da altri interlocutori auditi (in particolare, dal segretario generale della CGIL) è stato osservato che il nuovo impianto pecca di eccessiva centralizzazione e burocratizzazione, soprattutto laddove individua un'unica base di calcolo ai fini dell'applicazione dell'indicatore e un unico valore-punto, sottraendo alle categorie quelle scelte che storicamente hanno trovato forma nella contrattazione collettiva nazionale e ad esse appartengono, mentre occorrerebbe, invece, realizzare ogni possibile sforzo per far sì che non vi sia, soprattutto nell'ambito degli accordi interconfederali, alcun

elemento in grado di creare problemi o produrre un funzionamento non corretto del meccanismo del «valore-punto».

Tale considerazione non viene condivisa da quanti ritengono che vi fosse l'esigenza di superare la precedente situazione in cui la base di calcolo degli incrementi retributivi era, nei fatti, concordata volta per volta sulla base di criteri non oggettivi. A loro avviso, infatti, una lettura puntuale dell'accordo mette in evidenza che non è previsto un unico «valore-punto», la cui definizione resta affidata alle scelte dei CCNL, sulla base delle voci retributive che i successivi accordi interconfederali stabiliranno.

Conclusivamente, è il caso di ribadire che un sistema che opera sulla base di meccanismi unitari rappresenti un vantaggio in termini applicativi e di contenimento del conflitto; parimenti, tuttavia, non vanno trascurate le esigenze di flessibilità - esigenze riconosciute da tutte le parti sociali e quindi recuperabili nel prosieguo del negoziato - proprie di un sistema produttivo fortemente differenziato ed articolato al suo interno, che soprattutto in una situazione di crisi come quella attuale richiederebbe elasticità e capacità di adattamento delle regole contrattuali alle differenti situazioni economiche settoriali.

Ciò che, peraltro, resta ancora da decidere - ma si tratta di una valutazione da rimettere alle parti - è l'individuazione dell'organismo che sarà chiamato a fornire i «dati ufficiali» per la determinazione dell'indice dei prezzi, auspicandosi, in tal senso, il ricorso al contributo dei principali istituti pubblici operanti nell'ordinamento (*in primis*, la Banca d'Italia).

Sotto un profilo più generale, poi, occorre rimarcare anche l'assoluta opportunità della scelta di una durata triennale dei contratti, considerato che quella biennale - come emerso da parte di numerosi interlocutori della Commissione - è sostanzialmente fallita o, quanto meno, superata.

Passando, poi, al secondo elemento di discontinuità rispetto al passato, si osserva che esso è costituito dal diverso approccio che i diversi interlocutori hanno avuto nei confronti del processo di omogeneizzazione tra lavoro pubblico e lavoro privato, inaugurato dalla legge n. 422 del 1992 e sancito nel Protocollo del 1993 ed ora assunto come obiettivo anche dall'Accordo del 22 gennaio. Taluni dei soggetti auditi hanno espresso la convinzione che il processo di omogeneizzazione abbia compiuto un deciso passo in avanti, mentre per altri le residue differenze (in particolare per quanto riguarda gli indicatori per le dinamiche retributive) finiranno per rendere più apparente che sostanziale l'omogeneizzazione tra i due grandi settori del lavoro dipendente. In questo ambito, anche per le dinamiche che caratterizzano l'attuazione dei principi posti in materia di lavoro pubblico dall'Accordo del 22 gennaio, risulta quanto mai opportuno evitare che l'attenzione sia limitata al solo settore privato, lavorando quindi - anche nella fase attuativa - affinché sia possibile dare piena applicazione al processo di omogeneizzazione delle regole contrattuali fra settore privato e pubblico privatizzato. Visto che il Governo, su delega conferita dal Parlamento con l'approvazione della cosiddetta «legge Brunetta», dovrebbe ora modificare ampiamente il testo unico n. 165 del 2001, appare opportuno che l'eventuale aggiornamento di quel sistema contrattuale inaugurato dal Protocollo del 1993, come condiviso dal settore privato e dal settore pubblico privatizzato, venga tenuto ben presente nella decretazione delegata destinata alla riforma della legislazione vigente. A tal fine, peraltro, potrebbe essere utile fare anche riferimento a quanto contenuto - sul versante dei rapporti tra lavoro pubblico e privato - nella relazione finale di valutazione del Protocollo del 1993, prodotta dalla cosiddetta «Commissione Giugni» alla fine del 1997.

In termini riassuntivi, non può non rilevarsi che da un raffronto con il passato emerge l'opportunità - nel contesto della complessiva revisione del sistema come configurata dal più volte citato Accordo tra le parti e nel quadro di una crisi economica come quella attuale - di affrontare i problemi esistenti con un approccio innovativo, anche e soprattutto nella fase di attuazione concreta della riforma.

Per un verso, infatti, è importante tornare a richiedere alle parti sociali di valutare la revisione degli assetti delle relazioni sindacali considerando anche nuovi strumenti operativi, mirati in primo luogo alla salvaguardia dei posti di lavoro: si tratta, in questa direzione, di capire come favorire l'assunzione collettiva di responsabilità, ridistribuire i carichi di lavoro anche al fine di scongiurare

la delocalizzazione delle imprese, verificare i margini per una riduzione contrattata degli orari, rafforzando ed estendendo la contrattazione nei territori e nelle aziende.

Ugualmente, al fine di conseguire i risultati per cui esse sono state previste in termini di creazione e/o difesa dell'occupazione, l'Accordo del 22 gennaio ha previsto la possibilità di introdurre consensualmente le cosiddette «clausole d'uscita», che consentono, entro certi limiti e a precise condizioni, di derogare a livello aziendale e/o territoriale alla disciplina negoziata a livello nazionale. Tali clausole dovrebbero comportare, comunque, sempre la consensualità della deroga, verificata e validata dalle stesse organizzazioni firmatarie dei contratti collettivi derogati, tanto che si parla di «derogabilità presidiata» dalle parti sociali stipulanti. Ad esse, inoltre, dovrebbe spettare il potere di autorizzare le suddette clausole, sia per le materie oggetto della deroga, sia per i limiti di contenuto e di operatività temporale della deroga stessa, come definito nell'esperienza italiana dalla contrattazione collettiva del settore chimico.

Peraltro, per contribuire - anche nel breve periodo - a fronteggiare l'emergenza occupazionale, oltre ad una valida politica degli ammortizzatori sociali, è anche auspicabile un'accelerazione dei tempi di erogazione degli strumenti di sostegno, per la quale appare essenziale l'intervento del sistema bancario (sul modello di quanto realizzato dalle banche di credito cooperativo), di modo che gli accordi raggiunti in talune realtà locali (in base ai quali gli istituti di credito anticipano, senza oneri e costi a carico di lavoratori e imprese, la cassa integrazione guadagni ai dipendenti delle imprese che ne richiedono il pagamento diretto da parte dell'INPS) possano essere consolidati e generalizzati.

Nel quadro degli interventi di natura contrattuale che la crisi in atto richiede, poi, si dovrebbe valutare adeguatamente anche la possibilità di ampliare il ricorso a uno strumento - quale quello dei contratti di solidarietà (pur con tutti i limiti propri dell'istituto nell'ordinamento italiano) - che in altri contesti europei (si pensi alla Germania e al suo ripetuto utilizzo da parte della *Wolkswagen*) ha prodotto risultati di indubbio rilievo nella difesa dell'occupazione e nella riduzione dei costi sociali connessi alle crisi d'impresa.

Si tratta, in sostanza, di individuare una nozione più articolata di relazioni sindacali, che ponga in essere ogni possibile intervento finalizzato a dotare il Paese di un sistema moderno e utile ad affrontare con più certezza anche il futuro sviluppo sociale.

4.2. La natura dei contratti collettivi e il problema della rappresentanza (ragionare su una Authority per le relazioni collettive).

La continuità fra vecchio e nuovo sistema contrattuale è data *in primis* dalla riconferma, nel settore privato, del principio del reciproco riconoscimento, quale unico titolo di ammissione al tavolo contrattuale. Il che è assolutamente in linea con un ordinamento intersindacale che si ritiene legittimato ad una libera auto-organizzazione ed auto-gestione, ma ripropone inevitabilmente gli stessi problemi già anticipati nel Protocollo e considerati nella relazione finale della «Commissione Giugni» del 1997. Senza considerare, peraltro, che la mancata firma dell'Accordo del 22 gennaio scorso da parte della maggiore organizzazione sindacale come numero di iscritti è avvertita, da tutti i soggetti intervenuti in audizione dopo il raggiungimento dell'intesa, come un elemento assolutamente significativo e da valutare con la massima cautela nel momento in cui si passerà a tradurre in atti concreti i termini dell'intesa stessa.

Per tali ragioni, il primo problema aperto - in un contesto simile - è (e rimane) quello dell'efficacia del contratto collettivo, con una differenza di fondo: per il contratto categoriale, la via diretta ed automatica di un'estensione *erga omnes* resta bloccata dalla mancata attuazione dell'articolo 39 della Costituzione, secondo una consolidata giurisprudenza costituzionale, che ha conosciuto due sole eccezioni sostanziali (peraltro argomentate in maniera da non sembrare tali), cioè la contrattazione di comparto nel pubblico impiego privatizzato e la contrattazione relativa all'individuazione delle prestazioni indispensabili e delle misure idonee a garantirle in caso di scioperi nei servizi pubblici essenziali.

Pertanto, la sola via rimasta aperta è stata quella, indiretta e mediata emblematicamente,

rappresentata - da un lato - dall'articolo 36 della Costituzione, che la giurisprudenza ha utilizzato per definire la retribuzione proporzionata e, comunque, sufficiente, facendo riferimento proprio alla contrattazione collettiva di categoria; e, dall'altro, dall'articolo 36 dello Statuto dei lavoratori, che rappresenta l'esempio classico di una legislazione che promuove l'estensione dell'efficacia della stessa contrattazione collettiva, subordinando alla sua osservanza la percezione di benefici fiscali e contributivi o l'instaurazione di rapporti di concessione e di appalto con le pubbliche amministrazioni.

Per il contratto aziendale, invece, non pare porsi il problema costituzionale rappresentato dall'articolo 39, quarto comma, della Costituzione, in quanto esplicitamente riferito al solo contratto categoriale; sicché rimarrebbe nel potere del legislatore ordinario un eventuale intervento che gli conferisse quella efficacia generalizzata di cui la giurisprudenza lo ritiene attualmente privo. Se questi sono i punti dirimenti della natura dei contratti, va peraltro rilevato che, sia pure in termini e modi diversi, il problema dell'efficacia rinvia a quello della rappresentanza/rappresentatività degli agenti contrattuali; cioè ad un ulteriore problema che rileva particolarmente nella sempre più frequente casistica di contrattazione delegata, cioè prevista dalla legge, in deroga, sostituzione, integrazione della disciplina legale, nella prospettiva di una gestione consensuale del mercato del lavoro. Rinviata *sine die* una modifica dell'articolo 39, quarto comma, che restituisca al legislatore una discrezionalità oggi preclusagli in materia di estensione dell'efficacia della contrattazione collettiva condotta da associazioni sindacali legittimate in base ad una data rappresentanza e/o rappresentatività (e svuotata dal referendum abrogativo la portata dell'articolo 19 dello Statuto con riguardo alla maggiore rappresentatività), non resta ora che confidare sulla capacità di auto-regolamentazione delle stesse parti sociali, cui potrebbe essere offerta una sponda istituzionale, eventualmente per via di una apposita *authority*, cioè di un'Autorità indipendente per le relazioni collettive. Tale Autorità - la cui natura potrebbe anche essere valutata in sede di riforma dell'attuale «Commissione di garanzia», come prefigurata dal recente disegno di legge governativo sullo sciopero nei servizi pubblici di mobilità (di cui si parlerà in seguito) - dovrebbe essere composta da figure di alta professionalità ed effettiva indipendenza - anche con riguardo alle organizzazioni espresse dalle parti sociali - e dotate di *curricula* di elevatissimo profilo, in modo da escludere i rischi di una composizione non propriamente adeguata, che talvolta si sono verificati in occasione della nomina di altri organismi indipendenti. Si pensa, dunque, ad un'Autorità non di stretta emanazione governativa, caratterizzata da forti profili di garanzia per le parti, che potrebbe farsi carico, direttamente od indirettamente:

- a) di costruire una «banca dati» delle deleghe sindacali e delle consultazioni per la nomina delle r.s.u., la quale serva da referente nella selezione degli agenti contrattuali;
- b) di indire e gestire forme di consultazione fra i lavoratori interessati, nel caso di una perdurante divisione fra le stesse organizzazioni sindacali, tale da poter portare o aver già portato ad accordi separati.

4.3. *Le ipotesi di un nuovo modello per il «doppio livello» di contrattazione.*

Sulla base di una riflessione come quella sviluppata nei paragrafi precedenti, che appare pienamente coerente anche con l'Accordo-quadro siglato tra le parti sociali, è evidente l'apertura di un processo - nel nuovo sistema contrattuale sempre costruito sul «doppio livello» - orientato ad un maggior decentramento: un contratto categoriale più «leggero» nella parte normativa, ristretta quantitativamente (istituti essenziali) e qualitativamente (principi e criteri a scapito dei dettagli) e più «asciutto» nella parte economica (difesa del potere d'acquisto). Questo, però, sempre nell'ambito di un sistema fortemente articolato, secondo quanto previsto al centro, con il coordinamento affidato ad elementi soggettivi (l'esistenza di una relazione fra gli agenti negoziali dell'uno e dell'altro livello) ed oggettivi (la presenza di clausole di rinvio dall'uno all'altro livello).

Il grado di un tale spostamento - che, come detto in precedenza, evoca una transizione delle relazioni sindacali e dei contratti verso territorio ed azienda, secondo un principio che è stato definito di «sussidiarietà sociale» - è evidentemente condizionato dal fatto che il contratto nazionale

ha un ambito di applicazione assai più ampio, essendo la contrattazione aziendale svolta in non più di un terzo delle aziende interessate, anche se, poi, trattandosi di quelle grandi e medio-grandi, in quel «terzo» è occupato qualcosa come i due terzi dei lavoratori. Anche ammesso che fosse stato introdotto nel contratto di categoria un obbligo a trattare a livello aziendale esteso a tutte le aziende associate, e non solo a quelle che già riconoscano tale livello, si tratterebbe pur sempre di un mero obbligo a «sedersi al tavolo», ma non a concludere un accordo. Il che dà ragione del progetto sindacale di valorizzare la contrattazione territoriale, che potrebbe essere superato solo praticando la contrattazione aziendale (la quale, tuttavia, contrasta con l'esperienza a tutt'oggi fatta dalla stessa contrattazione territoriale, destinata a trovare fortuna solo con riguardo a particolari e specifici settori, come quelli agricolo, dell'edilizia e dell'artigianato).

In questo senso, va sottolineata l'importanza di quanto stabilito al punto 15 dell'Accordo (nei medesimi termini già individuati dalle Linee guida del 10 ottobre 2008), relativamente all'istituzione di una voce retributiva, definita a livello nazionale, da liquidare, quale elemento economico di garanzia, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello.

Va, peraltro, rilevato che lo spostamento di peso verso il livello decentrato, in particolare aziendale, richiede non solo il mantenimento, ma anche il rafforzamento, di un sistema fortemente coordinato, specie in materia retributiva. È bene ricordare che già il modello previsto dal Protocollo del '93 contemplava una divisione di ruoli fra un contratto categoriale preposto alla difesa del potere d'acquisto ed un contratto aziendale centrato sulla distribuzione della maggiore produttività o redditività. Eppure, come è emerso da numerosi interventi svolti nel corso delle audizioni, l'esperienza è stata tutt'altro che esaltante, a conferma di una tendenza quasi invincibile a privilegiare aumenti «a pioggia» ed a consolidare tali aumenti una volta acquisiti.

Deve essere sottolineata, inoltre, l'esigenza dell'estensione di una variabile retributiva collegata alla produttività. È evidente che la questione riguarda *in primis* le organizzazioni sindacali, da cui ci si deve aspettare una più dettagliata regolamentazione della contrattazione aziendale con riguardo: alla necessità di una presenza congiunta istanze territoriali-r.s.u., alla procedura decisionale interna delle stesse r.s.u., alla composizione di eventuali divergenze fra le diverse istanze territoriali, fra queste e le r.s.u., e fra diverse componenti delle r.s.u. Di qui l'importanza di quanto stabilito nel Protocollo sul *welfare* del 2007, riguardante l'innalzamento dal 3 per cento al 5 per cento della quota del premio soggetto a sgravio contributivo e al conseguente regime di contribuzione figurativa applicato alle somme esonerate dal prelievo.

Lo stesso Accordo del 22 gennaio, del resto, quando stabilisce che la contrattazione decentrata si svolga «laddove previsto, secondo l'attuale prassi, nell'ambito di specifici settori», tende a confermare un equilibrio tra contratto collettivo nazionale e contrattazione decentrata e la previsione di una precisa linea di confine da tracciare tra l'uno e l'altra, anche se si propone di valorizzare la contrattazione decentrata.

Quanto al livello ove collocare la contrattazione decentrata, appare auspicabile che negli spazi aperti dall'Accordo del 22 gennaio (il quale per concretizzazione della contrattazione di secondo livello, di cui non fornisce alcuna definizione, si limita a rinviare a «specifiche intese») trovi adeguato sviluppo la sperimentazione di forme contrattuali articolate a livello territoriale e distrettuale, al fine di dare risposta alle esigenze proprie di quei settori - caratterizzati da una forte dispersione - ove una dimensione contrattuale aziendale risulta poco praticabile e limitativa.

Ma, detto questo, resta fondamentale che sia promossa una grande campagna formativa ed orientativa - di cui si potrebbe affidare la regia alla stessa Autorità per le relazioni collettive, evocata in precedenza, ovvero agli organismi esistenti a legislazione vigente - da condurre su un piano concordato con le parti sociali e con le istituzioni aventi competenze in materia, a cominciare dalle regioni.

4.4. Un campo da esplorare: la revisione dei meccanismi partecipativi.

Una equilibrata definizione del problema della rappresentanza e rappresentatività sindacale appare

essenziale al buon funzionamento di un sistema moderno di relazioni industriali. Il tema, ampiamente trattato nel corso del secondo ciclo di audizioni dell'indagine, si lega all'impegno assunto dalle parti sociali con l'Accordo del 22 gennaio, che rimette a successivi accordi (cui pervenire entro tre mesi) l'introduzione di nuove regole in materia di rappresentanza e rappresentatività delle parti nella contrattazione, valutando anche l'ipotesi di fare riferimento alla certificazione INPS dei dati di iscrizione sindacale.

Si tratta di un tema delicato e cruciale, che rimane inequivocabilmente affidato all'autonomia delle parti sociali, mentre il legislatore - assicurando il pieno rispetto dell'articolo 39 della Costituzione - si riserva, se richiesto, l'eventuale traduzione legislativa dei principi individuati pattizamente.

In proposito, peraltro, occorre ricordare che è venuto prendendo piede un ulteriore momento «partecipativo» che investe il livello aziendale, creando un problema di rapporto con le stesse r.s.a./r.s.u. Al riguardo c'è, anzitutto, da considerare il nuovo testo unico sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, che, agli articoli 47-49, prevede una gestione decentrata della prevenzione, tramite il rappresentante della sicurezza, eletto o designato a livello aziendale, territoriale, di comparto e di sito: un recupero potenziato dell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori, con un significativo tratto differenziale e cioè che, là, le «rappresentanze» erano previste come possibili, rimesse ad una non meglio precisata iniziativa dei lavoratori, mentre qui sono necessarie, promosse dallo stesso potere pubblico, se pur sempre nel contesto di un sistema imperniato su un'ampia valorizzazione delle contrattazione collettiva condotta dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Ma non è affatto chiaro se il rappresentante della sicurezza aziendale - che può essere individuale o collettivo, variando da uno a sei in ragione delle dimensioni dell'azienda - debba essere articolazione interna delle r.s.a.-r.s.u. ovvero, come sembra preferibile, dati i compiti ed i poteri riconosciutegli, una struttura esterna alle istanze sindacali, sia pur sempre raccordata alle r.s.a.-r.s.u.

Più chiaro sembrerebbe il testo del decreto legislativo 6 febbraio 1997, n. 25, attuativo della Direttiva 2002/14/CE in materia di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, perché i «rappresentanti dei lavoratori» titolari dei diritti relativi sono individuati esplicitamente nelle r.s.a. e r.s.u., con ampio rinvio alla contrattazione collettiva svolta sempre dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Come si vede, una riconferma di una politica legislativa di promozione senza regolamentazione, che, peraltro, sconta qui più che altrove la debolezza intrinseca della contrattazione collettiva rispetto alla legge; si tratta, altresì, di una riconferma dell'assoluta continuità nell'opzione, tutta italiana, a favore di un canale unico di rappresentanza a livello di base, cioè titolato a svolgere sia il ruolo rivendicativo sia quello partecipativo. È, con tutta chiarezza, un dato che espone al rischio di un prevalere del ruolo rivendicativo su quello partecipativo, curvando e distorto all'uopo i diritti di informazione, consultazione e partecipazione funzionali ad un coinvolgimento cooperativo.

Nel corso degli anni '70 si era parlato di un prolungamento dello Statuto dei lavoratori, con la legificazione dei diritti sindacali di seconda generazione, cosa che la Direttiva avrebbe non solo permesso ma anche implicitamente preferito, con un indubbio ritorno in termini di chiarezza, trasparenza e, soprattutto, effettività. Una volta che la «lezione dei fatti» dimostrasse che l'alternativa della via contrattuale è scarsamente effettiva, ben potrebbe il legislatore riprendere in mano l'iniziativa; ed in tale occasione riconsiderare la possibilità di introdurre quel doppio canale (uno sindacale, l'altro rappresentativo della comunità dei lavoratori), che è privilegiato a livello europeo, in quanto più rispondente al prevedibile sviluppo delle relazioni collettive in azienda. Contestualmente a tali interventi, si dovrebbe altresì valutare il rafforzamento degli strumenti diretti alla partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa, anche attraverso la partecipazione ad appositi fondi. L'idea di base è quella contenuta in diverse proposte di legge pendenti alla Camera, che - nel prendere atto che le esperienze di azionariato dei dipendenti in Italia si risolvono attraverso strumenti ordinari del diritto societario, che risultano piuttosto inadeguati - promuovono un modello evoluto di relazioni industriali: un modello in cui si possano conciliare collaborazione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori al fianco degli imprenditori, nel comune obiettivo di

porre al centro la persona, in una logica di fidelizzazione e di promozione dell'occupabilità. L'obiettivo è, in particolare, favorire l'adozione di piani di partecipazione azionaria dei dipendenti, anche sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale, diretti a conferire le risorse azionarie ad un fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società d'investimento a capitale variabile, che emetterebbe in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani, in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo.

Di certo, un eventuale intervento normativo sulla materia rappresenterebbe un tradizionale tema di natura parlamentare, sul quale occorre riflettere pacatamente, per verificare i possibili spazi del legislatore sull'argomento. Su tale punto, un significativo contributo potrebbe provenire anche dalle organizzazioni che - allo stato - non hanno ritenuto di siglare l'Accordo-quadro del 22 gennaio 2009: si tratterebbe, in questo caso, di avviare un confronto istituzionale con il Parlamento - sul modello sperimentato con il secondo ciclo di audizioni svolte nel corso dell'indagine - finalizzato proprio ad aprire la strada ad una riforma della legislazione in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale, da considerare anche come possibile iniziativa per un loro riavvicinamento alle problematiche sottese all'Accordo-quadro, oltre che a quelle relative alla sua attuazione concreta.

4.5. Contrattazione collettiva e diritto di sciopero.

Come emerge chiaramente anche dal dibattito apertosi nel Paese negli ultimi giorni, assai delicato rimane il problema del rapporto fra contrattazione collettiva, criteri della rappresentanza/rappresentatività ed esercizio del diritto di sciopero, perché, mentre la titolarità della contrattazione collettiva è riservata, a livello nazionale, alle organizzazioni sindacali categoriali - nelle ipotesi di contrattazione delegata spesso, se pur non sempre, a quelle maggiormente rappresentative - nonché, a livello aziendale, alle istanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi di categoria congiuntamente alle r.s.u., viceversa, la titolarità del diritto di sciopero è attribuita a ciascun singolo lavoratore, seppure a condizione di un suo esercizio a tutela di un interesse collettivo, fatto che, di per sé, richiede che tale esercizio sia effettuato non da uno solo, ma da più soggetti, dal momento che la proclamazione è sempre una questione di carattere collettivo. È vero che la contrattazione collettiva può prevedere clausole di raffreddamento e di tregua, ma per consolidata interpretazione dottrinale e giurisprudenziale, esse vincolano solo le organizzazioni sindacali stipulanti, tenute, quindi, a non proclamare, patrocinare, favorire astensioni dal lavoro nei periodi esclusi, ma non i singoli scioperanti. Sicché, nell'ipotesi di inosservanza di tali clausole, nei confronti delle organizzazioni sindacali è ipotizzabile una responsabilità, peraltro ben difficilmente praticabile con successo; ma nei rispetti dei singoli lavoratori è solo configurabile una inadempienza *vis-à-vis* delle loro organizzazioni sindacali, cioè di quelle e solo di quelle di cui siano soci.

Così stando le cose, l'eventuale previsione di periodi dedicati ai rinnovi contrattuali o ai procedimenti conciliativi, articolati per gradi ascendenti, nel corso dei quali sia vietato prendere iniziative unilaterali, sembrerebbe destinata a rimanere priva di qualsiasi effettiva sanzione: per esser più precisi, se è la parte datoriale a modificare la situazione, c'è la possibilità di far ricorso all'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori per comportamento anti-sindacale; ma se è la parte sindacale a far ricorso allo sciopero, allora vale quanto già detto sopra. Un intervento radicale, ripreso dall'esperienza statunitense, sarebbe quello di duplicare il citato articolo 28, prevedendo anche delle *unfair practices* a capo e a carico dei sindacati; ma uno meno radicale, e più praticabile, potrebbe essere quello di mutuare dalla legislazione sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali (ispirata al criterio di contemperare l'esercizio di tale diritto con la tutela dei diritti dei cittadini utenti, tanto da modificare il tradizionale quadro giuridico prima descritto e prevedere persino provvedimenti in capo ai lavoratori che prendessero parte ad un'astensione dal lavoro sanzionata come illegittima) le *penalties* previste per le organizzazioni sindacali, particolarmente quelle economiche relative al mancato versamento dei contributi raccolti in base alle deleghe, affidandone la gestione all'Autorità per le relazioni collettive, che avrebbe in tal modo anche un ruolo - per così

dire - di affiancamento (se non assorbente) rispetto alla vigente Commissione di garanzia. Certo, un tale intervento riguarderebbe solo le organizzazioni sindacali «interne» al sistema, che, cioè, contano su contributi raccolti in base alle deleghe; ma per andar oltre bisognerebbe affrontare il problema di una regolamentazione generale dell'esercizio del diritto di sciopero, che l'articolo 40 della Costituzione, così come interpretato dalla giurisprudenza costituzionale, permetterebbe entro determinati limiti.

In tale situazione, quello appena delineato costituisce un approccio che sconta l'estrema delicatezza costituzionale e politico-sindacale di qualsiasi legislazione in tema di esercizio di diritto di sciopero, ma occorre dire che è venuto prendendo forza, negli ultimi periodi, un profilo più chiaramente delineato, come anticipato da due significativi documenti:

la clausola dell'Accordo del 22 gennaio 2009, che rimanda alla regolazione pattizia la possibilità che la proclamazione degli scioperi nelle aziende dei servizi pubblici locali sia limitata ai soli sindacati rappresentativi della maggioranza dei lavoratori;

il recente disegno di legge governativo per la regolamentazione dei conflitti collettivi nel settore dei trasporti, che fissa i requisiti della rappresentatività sindacale per la proclamazione degli scioperi, introduce la possibilità di «scioperi virtuali», aggiorna ed inasprisce il quadro sanzionatorio a carico dei soggetti inadempienti e, in particolare, amplia e ridefinisce le competenze della Commissione di garanzia sullo sciopero (conseguentemente ridenominata «Commissione per le relazioni di lavoro»), al fine di farne un soggetto di garanzia e verifica complessiva dello svolgimento dei conflitti nel settore dei servizi pubblici essenziali.

È evidente, infatti, che soprattutto la proposta governativa ha aperto un versante nuovo, che va valutato e affrontato senza pregiudizi, anche verificando la possibilità di recepire, nel corso dell'esame in sede parlamentare sia del provvedimento in sé, sia dei decreti delegati, talune delle ipotesi e delle idee, anche molto innovative, che sono emerse dall'indagine svolta dalla Commissione.

4.6. Relazioni industriali e federalismo.

L'avvio del federalismo quale profondo riordino dell'ordinamento dello Stato repubblicano è destinato ad incidere anche sugli assetti delle relazioni industriali. Il problema si porrà non solo sul piano istituzionale, dal momento che le istanze regionali saranno dotate di poteri propri, concorrenti o delegati anche in materia di lavoro. Saranno soprattutto gli aspetti di carattere politico e sociale ad imporre la ricerca di ruoli e di iniziative a livello regionale, perché nessun soggetto istituzionale potrà mai esercitare in maniera adeguata le sue funzioni di governo, se non sarà in grado di confrontarsi e di dialogare con le organizzazioni della società civile e con i protagonisti dell'economia e del lavoro. Soprattutto nelle materie in cui la competenza dei nuovi governi regionali sarà esclusiva si porrà il problema di una più marcata autonomia regionale.

Se questa nuova configurazione comporterà delle modifiche anche per quanto riguarda gli assetti della contrattazione collettiva saranno i processi reali a porlo in evidenza. Fin d'ora, però, appare evidente che, soprattutto nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, aumenterà il ruolo delle istanze decentrate, *in primis* delle regioni, nella definizione di parte delle regole contrattuali riferite al personale, a partire dalle quote di retribuzione accessorie, variabili o collegate agli andamenti produttivi. È una tendenza, questa, in larga misura già in atto e sempre più rivendicata dalle regioni, che sembra destinata ad ampliarsi nel nuovo contesto istituzionale.

4.7. Una proposta operativa per la semplificazione e la razionalizzazione degli organismi.

Nelle precedenti parti del documento si è accennato all'ipotesi di costituire un'Autorità per le relazioni collettive, come contributo che anche il legislatore statale potrebbe portare alla costruzione di un nuovo modello di relazioni sindacali. Ora, questa ipotesi deve basarsi sul presupposto dell'esistenza di una convergenza sui compiti e sui poteri che si intenderebbe affidarle, perché, se il tutto dovesse risolversi nella mera tenuta di «banche dati» e nella fornitura di consulenza alle parti sociali, non ne varrebbe di certo la pena; al contempo, non si può non tenere conto dell'esistenza di

altre strutture operanti in materia, a cominciare dall'ARAN e dalla stessa Commissione di garanzia prevista dalla legge sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

In proposito, va anzitutto considerato che ad oggi vi è un elemento di forte novità, costituito dall'ipotesi di procedere alla riforma della Commissione di garanzia, contenuta nel disegno di legge di iniziativa governativa in materia di sciopero nei servizi di mobilità: il provvedimento, infatti, sembra prospettare la nascita di un organismo con competenze di natura arbitrale e conciliativa, che avrà anche il compito di verificare l'effettivo grado di partecipazione agli scioperi e scambierà informazioni con le autorità amministrative competenti per l'adozione della ordinanza di precettazione.

Se si conviene sulla semplificazione del quadro organizzativo esistente, quindi, andrebbe verificata, in primo luogo, la possibilità di ampliare le competenze di detta Commissione, trasformandola in una vera e propria Autorità di settore (per l'appunto, l'Autorità per le relazioni collettive). In tal modo, infatti, le relative competenze potrebbero essere estese ad ogni regolazione dell'astensione del lavoro, non solo di origine legale ma anche pattizia, se e in quanto così esplicitamente previsto e convenuto dalle stesse parti sociali, anche con possibili sanzioni collettive consistenti nella perdita dei contributi su delega.

È difficile pensare, tuttavia, che la Commissione di garanzia possa essere trasformata in modo automatico in un'Autorità per le relazioni collettive con competenze relative al funzionamento della contrattazione collettiva, se non affrontando anche un secondo passaggio, evocato nei precedenti paragrafi, che consiste nel comprendere se sia possibile - in tal modo assecondando il percorso di avvicinamento tra negoziazione nel pubblico e nel privato - alleggerire la stessa ARAN, a vantaggio della nuova Autorità per le relazioni collettive, di quelle competenze che non la riguardino strettamente come agente fornito della rappresentanza legale di tutte le pubbliche amministrazioni assoggettate alla privatizzazione dei loro rapporti di impiego.

Alla luce degli elementi emersi dall'indagine, quindi, esistono ampi spazi di intervento a disposizione del legislatore per contribuire - pur nel pieno rispetto delle volontà delle parti - ad un nuovo assetto delle relazioni industriali e del sistema della contrattazione in Italia: è da questi dati, dunque, che appare utile partire per affrontare con determinazione non soltanto l'attuale fase congiunturale dell'economia, ma anche le prospettive future di sviluppo sociale del Paese.

Sotto questo profilo la Commissione, nell'auspicare una ripresa del dialogo tra tutti i soggetti in campo (anche coloro che, al momento, hanno motivato le ragioni del proprio legittimo dissenso), si dichiara disponibile a costituire una sede permanente di confronto istituzionale, alla quale le stesse parti sociali potranno - se lo riterranno opportuno - fare riferimento, nella prospettiva di accompagnare con coerenti iniziative di revisione legislativa e di indirizzo politico le più opportune riforme in materia di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, alcune delle quali già avviate sul versante pattizio.

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Resoconto stenografico

INDAGINE CONOSCITIVA

Seduta di mercoledì 25 febbraio 2009

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE STEFANO SAGLIA

La seduta comincia alle 14,20.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti dell'UGL.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, l'audizione di rappresentanti dell'UGL.

Ringrazio il segretario generale dell'UGL Renata Polverini, che è accompagnata dai segretari confederali Paolo Varesi e Nazzareno Mollicone, dal direttore confederale Pietro Giovanni Zoroddu e dai dirigenti confederali Francesca D'Avello e Fiovo Bitti.

Come sapete, abbiamo deciso di eseguire un breve, ma intenso, secondo round di audizioni, alla luce dell'accordo che è stato firmato a Palazzo Chigi, per poter aggiornare il documento conclusivo che ci auguriamo di poter offrire alle parti nelle prossime settimane.

Do la parola al segretario Polverini.

RENATA POLVERINI, *Segretario generale dell'UGL*. Ringrazio il presidente, soprattutto per la sensibilità dimostrata chiedendo di nuovo l'audizione di tutti coloro che nel frattempo hanno o meno raggiunto un'intesa su una materia così delicata. Voglio ricordare che la mia organizzazione aveva una piattaforma diversa da quella raggiunta unitariamente da CGIL, CISL e UIL e che abbiamo sottoscritto esclusivamente il testo del 22 gennaio. Non avevamo condiviso né la prima versione, né la seconda versione di ottobre. Abbiamo condiviso questo testo, perché abbiamo innanzitutto ritenuto che rappresentasse un giusto compromesso e, soprattutto, che fosse il frutto di evoluzioni rispetto ai documenti presentati, in particolare dalla Confindustria, in prima e seconda istanza. Siamo convinti che questo testo - per questo lo abbiamo condiviso e sottoscritto - abbia perso buona parte delle connotazioni che avevamo per certi versi giudicato ideologiche, con una visione troppo liberista che tendeva, almeno nel primo testo iniziale, a un totale depotenziamento del contratto collettivo nazionale di lavoro. Questo testo invece, a nostro avviso, ribadisce e conferma la centralità del contratto collettivo nazionale di lavoro, che per noi è elemento di garanzia tra i lavoratori dei vari territori e delle diverse aziende, cioè il vero elemento di solidarietà tra i lavoratori. Lo abbiamo sottoscritto con convinzione, anche perché riporta a un ruolo centrale e di

libertà il rappresentante sindacale unitario nonché i rappresentanti sindacali aziendali, cioè coloro che sono nei posti di lavoro e che ben conoscono le questioni relative alle specifiche realtà aziendali.

Diciamo che oggi queste figure fondamentali - nelle quali soprattutto si riconoscono i lavoratori che si associano o che votano per ciascuna organizzazione sindacale di riferimento - si trovavano ad essere un po' defilate, in presenza di un complesso che accentrava e accentra responsabilità e poteri di iniziativa.

Siccome siamo convinti che l'azienda sia il luogo dove si recepiscono i bisogni dei lavoratori, troviamo che il riconoscimento del ruolo dei rappresentanti in azienda conferisca un chiaro significato alla firma che abbiamo voluto apporre.

Inoltre, siamo convinti che soltanto a livello aziendale, di singola unità produttiva, si possa realizzare quel reale momento di partecipazione per il quale la nostra organizzazione ha speso tanti anni della propria storia e che speriamo possa essere sostenuto anche da disegni di legge che sappiamo sono stati presentati in Parlamento.

Un altro elemento non indifferente, che ci ha convinto a sottoscrivere questo accordo, è che il testo si prefigge non più soltanto di aumentare la produttività - come era invece indicato nei testi precedenti - ma anche e soprattutto di aumentare i livelli retributivi dei lavoratori.

Per chi rappresenta, come noi, i lavoratori, questo è un punto evidentemente centrale.

È in corso un grande dibattito, anche rispetto alla modalità individuata per il calcolo dell'inflazione, che prevede un nuovo indice IPCA (sapete bene di che cosa si tratti), che sarà articolato, evidentemente, in maniera diversa rispetto a quello attuale, ma che viene anche lasciato all'autonomia dei vari accordi e, quindi, dei settori e delle categorie di riferimento.

Stiamo parlando di una questione molto delicata, anche perché tutti noi, che eravamo convinti che il protocollo del 1993 - i dati poi, purtroppo, ci hanno dato ragione - avrebbe portato a un indebolimento costante delle retribuzioni (oggi rileviamo indici di differenza con i colleghi europei veramente molto alti), essendo un sistema che si basava sulla famosa inflazione programmata stabilita unilateralmente dal Governo nel DPEF e che si discostava molto dal dato dell'inflazione reale, non siamo mai riusciti - questo dobbiamo dirlo con grande chiarezza - a recuperare tale indebolimento nei rinnovi successivi.

Quindi, questo indice rende giustizia, secondo noi, da questo punto di vista e lascia comunque a un soggetto terzo la facoltà di individuare un indice più vicino all'inflazione reale.

I nostri calcoli stimano nel triennio 2009-2011, parlando soltanto della fascia di lavoratori con reddito annuo da 15 mila a 28 mila euro, un incremento compreso fra i 315 e i 600 euro all'anno.

Questo accordo prevede un meccanismo che riuscirà a garantire incrementi retributivi a far data dalla scadenza del contratto collettivo nazionale. Questo è stato un altro elemento che ha portato all'impovertimento dei salari, poiché sappiamo perfettamente che i contratti successivi, seppure prevedevano erogazioni *una tantum*, non erano in grado di recuperare l'inflazione e neppure, molto spesso (visto il lungo tempo che passava tra la scadenza e il rinnovo del contratto), la parte di salario che i lavoratori avevano perso per scioperare a sostegno della richiesta di un nuovo accordo. Ricordo che i contratti collettivi nazionali di lavoro, in questi anni, si sono rinnovati con ritardi che sono andati da un anno o un anno e mezzo, fino a quello dei giornalisti che - come tutti sappiamo - ha totalizzato un ritardo di 1.500 giorni.

È chiaro che nessuna *una tantum* è mai riuscita a coprire questo *gap* che si creava. Invece, oggi, questo accordo prevede tempi e modalità che faranno ripartire le retribuzioni dalla scadenza naturale dei contratti.

Voglio evidenziare un ulteriore elemento, che rappresenta il primo vero tentativo che si fa in questo Paese, dopo la legge Bassanini, di avvicinare il lavoro pubblico a quello privato, rispetto alle modalità di rinnovo dei contratti e anche rispetto alle condizioni salariali.

Si tratta chiaramente di un tentativo, ed è altrettanto chiaro che esiste una normativa che il comparto pubblico non può che rispettare. Un accordo non può certamente superare la normativa, però abbiamo preteso di inserire la condizione che la parte di incentivi fiscali già in vigore per i contratti

di secondo livello nel privato possa essere estesa anche alla parte pubblica.

Quando venne approvato il provvedimento sugli straordinari, ritenemmo questa differenza di trattamento una grande ingiustizia. Categorie come la Polizia o gli operatori della sanità, che svolgono un lavoro molto importante, che ha a che fare con la nostra vita, dovendo necessariamente fare straordinari senza preavviso - non possono fare diversamente - in qualche modo erano rimaste penalizzate. Questo accordo segna un percorso utile affinché si possa dare anche a queste categorie un equo riconoscimento.

Poiché siamo convinti che ci sia bisogno di riequilibrio anche sul piano fiscale, rispetto alla questione della tassazione troppo onerosa per i redditi da lavoro dipendente e da pensione, riteniamo che tale riequilibrio può derivare dall'agire su una parte di reddito che benefici di una fiscalità inferiore. In ogni caso, non demordiamo dall'insistere per avere una riforma che comunque riporti le cose nel giusto ordine.

Un punto molto delicato di questo accordo riguarda il tema della bilateralità. Invitiamo la Commissione a seguire con grande attenzione l'evoluzione dei fatti, perché è chiaro che, seppure le nuove funzioni previste dal Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali sembrano voler andare a beneficio della bilateralità, vogliamo comunque la garanzia che su alcune questioni, in particolare sugli ammortizzatori sociali, tutto ciò non faccia venir meno il ruolo dello Stato. Riteniamo che debba essere mantenuta una competenza pubblica.

Semmai, la bilateralità può sostenere o integrare strumenti, che, però, rimangano di competenza dello Stato. Solleviamo un dubbio, vista l'esperienza degli anni passati: forse è bene mettere sotto sorveglianza la situazione, proprio per le funzioni che questi organismi avranno, affinché sussistano - dal punto di vista del metodo e del merito - garanzie di effettiva partecipazione agli strumenti da parte di tutti coloro che firmano i contratti e che hanno una rappresentatività. Questi ultimi hanno il diritto-dovere di accedere a questi strumenti, per poter garantire ai propri associati quanto gli strumenti stessi prevedono. Purtroppo fino ad oggi così non è stato, perlomeno non lo è stato per tutti quegli strumenti che sono a disposizione dei lavoratori, ma non dei sindacati.

In questo accordo viene anche toccata per la prima volta, addirittura con un impegno a tentare una soluzione entro tre mesi, la questione ormai famosa della rappresentanza e della rappresentatività. È chiaro che, nel momento in cui si demanda al secondo livello una parte importante della contrattazione, è ancora più importante avere un meccanismo che riconosca i soggetti autorizzati a contrattare su quella specifica parte di riferimento. Bisognerà, da parte nostra, trovare una qualche soluzione per arrivare a una condivisione tra organizzazioni sindacali, e poi tra noi e i datori di lavoro, per tentare infine di condividere alcune regole e, magari, di farci sostenere dalla legislazione.

Pongo a questo punto una questione: sento troppo parlare in questo Paese di rappresentanza delle organizzazioni sindacali, mentre sento poco parlare di rappresentanza delle imprese, che pure rappresentano un problema. Se andiamo verso una misurazione che dia la legittimazione alla trattativa, è evidente che questa deve poter valere da entrambe le parti.

In questo accordo si rileva la volontà di arrivare a una migliore regolazione dei conflitti, rispetto ai testi iniziali che erano molto rigidi e che noi non avevamo condiviso. In questo testo definitivo, che abbiamo sottoscritto, si trova infatti un rinvio alla contrattazione. Lo abbiamo considerato un grande passo indietro - positivo - rispetto a quella che invece all'inizio sembrava soltanto una volontà di limitare fortemente l'esercizio dello sciopero.

Accenno brevemente che abbiamo avuto un incontro con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali rispetto alla volontà del Governo di legiferare sul diritto di sciopero - ci era stato detto - nei servizi pubblici in generale. Per fortuna, mi pare che invece la norma si stia evolvendo, tentando però una regolazione solo nel servizio dei trasporti.

Abbiamo dato una nostra disponibilità, purché, se da un lato si tenta di garantire il diritto dei cittadini alla mobilità, dall'altro non si dimentichi che il diritto di sciopero è costituzionalmente previsto ed è un diritto individuale.

Per fortuna, abbiamo appreso dal Ministro che il provvedimento sarà un disegno di legge delega,

che quindi affronterà un percorso parlamentare completo. Credo che questa sia la Commissione che dovrà seguire attentamente il provvedimento, per garantire esattamente questi due diritti.

In questo momento, da rappresentanti dei lavoratori, ci preoccupiamo dell'aspetto che riguarda appunto il diritto di sciopero, che la Costituzione prevede.

Esiste un unico elemento che mi lascia un po' di rammarico, rispetto al testo che abbiamo condiviso (però, abbiamo detto all'inizio che si tratta di un compromesso e, come tale, deve far fare passi avanti e passi indietro a tutti i soggetti in partita e corrispondere al punto di equilibrio che in quel momento è possibile raggiungere): nella nostra piattaforma abbiamo presentato (e qui insistiamo nel sostenerla) la possibilità di stipulare il contratto di filiera o di distretto, che ritenevamo un elemento molto importante. È vero che ci sarà comunque, per chi non ha la contrattazione di secondo livello, un meccanismo che salvaguarderà le retribuzioni; tuttavia dobbiamo spingere affinché i contratti di secondo livello siano possibili in tutte le situazioni che abbiamo fino ad ora elencato.

Visto il nostro tessuto produttivo e industriale, è chiaro che la possibilità di accedere a un contratto di filiera, di distretto, di consorzi, o come vogliamo altrimenti chiamarlo, poteva rappresentare un elemento di garanzia in più per tutti i lavoratori. Credo che quella adottata sia stata una scelta politica delle organizzazioni sindacali che, in un momento di difficoltà, volevano togliere dalla discussione un tema che ci trascinavamo dietro da troppi anni e che poteva in qualche modo dare risposte ai lavoratori. Nel merito, tutti abbiamo accettato una forma di compromesso che ha soddisfatto alcune ragioni degli uni e degli altri, ma che non poteva essere evidentemente l'espressione né di una, né dell'altra sigla.

Abbiamo firmato con questo spirito, cercando di dare un segnale: in un momento di crisi drammatica come quello attuale, il sindacato, insieme al mondo delle imprese, può sottoscrivere un accordo per dare le risposte che da tanti anni il Paese chiedeva, per passare poi magari a occuparsi tutti insieme della grande crisi che stiamo vivendo e che sta colpendo in maniera molto importante le persone che rappresentiamo.

PRESIDENTE. Ringrazio il segretario Polverini, al quale vorrei porre alcune domande. Ci ha interessato molto il tema della contrattazione di distretto e di filiera, perché il Governo e il Parlamento si sono fatti promotori di un'iniziativa legislativa che fa del distretto un soggetto giuridico, che può addirittura accedere al concordato fiscale di distretto. Mi chiedo se servano iniziative di carattere legislativo e quali siano state le difficoltà che hanno impedito di introdurre questo strumento.

La seconda domanda non ha a che fare con gli accordi, bensì con la crisi. Abbiamo visto il sistema, soprattutto le banche di credito cooperativo, intervenire «a macchia di leopardo» sul territorio, laddove sussistono problemi legati agli ammortizzatori sociali. Quando gli ammortizzatori vengono ammessi e poi erogati, passa un certo lasso di tempo, durante il quale le banche del territorio, tramite accordi locali, intervengono nel trattamento di sostegno al reddito, proprio per evitare che il lavoratore sia scoperto per alcuni mesi. Le chiedo se si tratti di uno strumento, secondo voi, esportabile ed estensibile, se avete delle esperienze al riguardo e se potete fornirci spiegazioni, anche perché la prossima audizione prevede l'intervento del presidente dell'ABI e ciò ci consente di mettere in campo tutto il sistema.

Do la parola ai deputati che intendano porre quesiti e formulare osservazioni.

TERESIO DELFINO. Signor segretario, ho sentito nella sua chiusura l'affermazione che così sintetizzo: non è il miglior accordo, bensì l'accordo possibile.

Non essendo totalmente persuaso riguardo agli accordi separati - per la mia breve esperienza sindacale, ho sempre ritenuto che è meglio sbagliare insieme piuttosto che procedere in ordine sparso - le chiedo se non rimaneva veramente più alcun margine o se invece hanno inciso anche altre istanze in quella che lei ha definito, se non ho sintetizzato e tradotto male, una scelta privilegiata di politica sindacale.

A mio avviso, la crisi delle piccole e medie imprese è molto forte e lo sarà sempre di più, non

ultimo per le difficoltà del credito bancario. Appena lunedì scorso ho dovuto seguire nel biellese un'azienda che ha ordini, commesse e quant'altro, ma che, per la stretta creditizia, non accede più ai normali canali di finanziamento. Chiederemo certamente ragione al rappresentante dell'ABI di queste situazioni che risultano veramente incomprensibili. Mi chiedo se, forse, vista questa drammatica situazione di crisi, non fosse il caso di tentare di raggiungere un accordo.

La seconda domanda riguarda i risultati attesi. In altre audizioni, nel corso di questi mesi di presenza nella Commissione lavoro, ho appreso che esiste un fronte sindacale dove c'è chi crede di interpretare legittimamente (ognuno, in fin dei conti, difende le proprie tesi) un ruolo più attento al dato della retribuzione e della salvaguardia - lo dico in modo un po' sintetico - dei livelli retributivi e quant'altro, mentre altri invece pongono questioni più generali, che poi rischiano di apparire collaterali a posizioni politiche.

Nella mia brevissima esperienza, ritengo che la questione di garantire un salario adeguato ai lavoratori sia forte, poiché i lavoratori devono sostenere una famiglia e tutte le relative dinamiche. Le torno a chiedere, quindi, quali siano concretamente i risultati attesi da un accordo che, tra l'altro, differenzia ancora tra pubblico e privato, ad esempio sul recupero del triennio.

Non riesco più a capirvi molto, nella strategia sindacale, giacché in questo accordo si prevede un meccanismo che per alcuni ha effetto retroattivo, mentre per gli altri ha effetto successivo.

In ultimo, sulla questione dei due livelli di contrattazione, mi pare che ci sia una adesione ormai unanimemente riconosciuta. Se ho capito bene, lei afferma che il livello migliore è quello aziendale e non il livello territoriale, perché in esso si realizza meglio la partecipazione. A tale riguardo, le domando se pensate che una posizione debba essere lasciata ai territori e alle singole unità produttive, oppure se avete in mente di operare diversamente, anche con il coinvolgimento dei lavoratori (non tanto con il *referendum* a favore o contro: notoriamente non sono assemblearista e preferisco la partecipazione delegata rappresentativa). Ritenete che la definizione di questo ulteriore livello debba essere il frutto di un'articolazione regionale, provinciale e quant'altro, con modalità che verranno stabilite, oppure che debba esistere una posizione nazionalmente definita?

IVANO MIGLIOLI. Il segretario Polverini ha ripreso una parte delle considerazioni che già aveva espresso in una precedente audizione. Parto dalle sue conclusioni per porre alcune domande.

Il segretario Polverini ha concluso affermando di avere siglato quell'accordo per le ragioni che ci ha illustrato, per affrontare meglio e tutti insieme la crisi drammatica che sta attraversando il Paese. Parto da qui: tra di noi non dobbiamo riprendere i dati e le affermazioni fatte ieri dal segretario della CIGL, né la drammaticità che ciascuno di noi vive nei territori.

Venerdì mi trovavo con un collega in un'area ricca del Paese, nel distretto di Carpi, a incontrare i lavoratori in crisi. Non si trattava solo di tessili (già quel settore ha subito profonde trasformazioni, come è noto), ma era presente anche il settore metalmeccanico, quello delle macchine per la lavorazione del legno e parlavamo a lavoratori che, in qualche modo, hanno qualche tutela, godono di strumenti di ammortizzazione sociale che consentono loro, almeno per un periodo di tempo, di affrontare l'emergenza.

Successivamente, abbiamo incontrato un gruppo di cosiddetti «lavoratori precari», che fanno parte di quei quattro milioni di lavoratori che, da flessibili, a precari, a disoccupati, seguono una trafila che li porta a non avere alcuna risposta. Parto da qui, perché è evidente che, rispetto a questa esigenza, la priorità consiste nell'affrontare, come forze sociali e politiche e come Governo, questo tema, ancor prima dei livelli di contrattazione. Mi sembra che, di fronte a questa situazione drammatica, il Paese, per prima cosa, ci chiede come la affrontiamo.

Naturalmente, ciò non significa evitare il confronto sui livelli di contrattazione. Tuttavia le chiedo, segretario, se le questioni seguenti, riferite soprattutto alle misure previste rispetto agli ammortizzatori sociali, rispondano a queste esigenze.

In primo luogo abbiamo il tema di come le banche intervengono per fare in modo che, nel momento in cui ci sono sospensioni, i lavoratori ricevano gli stipendi. Si tratta di un problema drammatico, per cui si trovano soluzioni particolari in ciascun territorio, ma mi sembra che siamo ancora lontani

dall'offrire una vera opportunità, soprattutto alle fasce più deboli e, francamente, vedo carenze sia nell'iniziativa del Governo, sia anche nelle organizzazioni sindacali.

In secondo luogo, nel mondo ci si sta interrogando se sia necessario un intervento maggiore dello Stato nell'economia e, nelle forme opportune, addirittura sulle banche, rispetto a un modello che ci era stato «propinato» un po' di tempo fa che prevedeva, invece, la libertà del mercato su tutti gli aspetti, compresi anche quelli del sistema di *welfare* (discussione che stiamo conducendo su un altro tema e che riguarda il «libro verde»). In quell'accordo si attribuisce alla bilateralità un ruolo certamente importante e, per alcuni versi, anche decisivo (penso alle categorie meno protette, come gli artigiani, a proposito di settori di filiera). Ieri, nel suo intervento, il segretario nazionale della CGIL, pur riconfermando la scelta della bilateralità, ha paventato il rischio che, da una parte, sia sostitutiva dell'intervento dello Stato - che deve rimanere - e, dall'altra parte, che modifichi e trasformi il ruolo stesso delle organizzazioni sindacali e delle imprese.

Vengo alla terza questione. Lei, nel precedente intervento, fu molto esplicita per quanto riguarda il tema della rappresentanza e della rappresentatività delle imprese e dei lavoratori. Oggi parliamo di quella dei lavoratori. In quella piattaforma non sottoscritta da UGL si definiva il problema fra le organizzazioni sindacali. Epifani e, in parte, Bonanni lo hanno ripreso in questa sede. Stabilito che questo è terreno autonomo di valutazione da parte delle organizzazioni sindacali, le chiedo se non sia utile una legislazione a sostegno per affrontare anche questa questione (non solo, quindi, sui temi dello sciopero, che discuteremo, ma anche su quelli della rappresentanza). Adesso si aprirà una fase in cui, a quell'accordo quadro sottoscritto, deve seguire la definizione di piattaforme e la conferma della validità sia delle piattaforme, sia degli accordi. Si aprirà pertanto un tema di non facile soluzione, anche perché mi risulta che in alcune realtà esistano atteggiamenti che vedono UGL sottoscrivere piattaforme con CGIL o viceversa. Le chiedo se tutto ciò possa consentire la riapertura di un confronto fra tutte le organizzazioni sindacali, visto che si è stipulato un accordo quadro, che deve essere attuato nella definizione di diversi aspetti, a partire da quale sarà l'ente terzo al quale affidare la definizione di quel famoso parametro riferito al costo dell'inflazione.

MASSIMILIANO FEDRIGA. Intervengo soltanto per toccare particolari temi, che il mio partito ha particolarmente a cuore. Prima di tutto, per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello (che vediamo positivamente), siamo favorevoli alla contrattazione territoriale, in quanto dobbiamo sempre considerare che non esistono soltanto le grandi imprese, ma anche quelle piccole e piccolissime, soprattutto in un tessuto economico come quello del nord-est. È chiaro che, se non si forniscono gli strumenti per incidere positivamente anche su un aumento del reddito, riesce difficile rispondere alle esigenze di vita dei lavoratori.

Signor segretario, come ho ricordato anche ai suoi colleghi segretari generali delle altre sigle che l'hanno preceduta, il valore del lavoro non si può calcolare esclusivamente in termini di valori assoluti del salario, ma anche in termini relativi di potere d'acquisto del lavoratore. Laddove esistono situazioni in cui il costo dei beni di prima necessità (o comunque dei beni) è più alto rispetto ad altre zone e in altri territori, è chiaro che andiamo a penalizzare i lavoratori che vivono nelle prime.

Tutto ciò è molto chiaro: basta vedere in aree più vaste, come quelle dei diversi Stati che compongono l'Unione europea, come i salari siano differenziati non soltanto in relazione al fatto che alcuni Paesi garantiscono effettivamente ai propri cittadini salari che permettono un potere d'acquisto maggiore, ma anche in virtù di un vincolo rappresentato da un costo della vita molto maggiore. Facciamo un esempio su tutti: l'Inghilterra, Londra, le grandi capitali, dove il costo della vita è maggiore, ma i salari sono molto più elevati. Non vedo perché un ragionamento del genere non possa valere anche nel nostro Paese.

Concludo ricordando un esempio che non riguarda direttamente l'accordo quadro, bensì la questione degli ammortizzatori sociali, che ho sentito citare in precedenti interventi.

Vorrei che i sindacati tenessero presenti le ottime esperienze avvenute, per esempio, nelle province lombarde di Brescia e Bergamo, cui è stata assegnata la competenza a seguire la contrattazione e

l'accordo tra le parti e nelle quali si è raggiunto un ottimo risultato, a beneficio esclusivo dei lavoratori. Vedo che il presidente annuisce, poiché conosce bene quei territori.

Voglio aggiungere un'ultima notazione sul diritto allo sciopero collegato alla rappresentatività delle sigle. Credo che sia importante - penso che tutti concordino - verificare quanto i sindacati realmente contino nella tutela dei lavoratori, accertando da chi gli stessi lavoratori decidano effettivamente di farsi rappresentare. È chiaro che il diritto di sciopero, fissato dalla Costituzione come diritto individuale, non può andare in contrasto con i diritti individuali di libertà e di circolazione, per esempio, del singolo cittadino. Oltretutto, se è vero - come lei afferma - che il sindacato deve tutelare in primo luogo i lavoratori, è altrettanto vero che lavoratore è anche chi si reca al lavoro usando il mezzo pubblico. Penso dunque che nel sindacato debba svilupparsi anche questo tipo di sensibilità.

CESARE DAMIANO. Volevo rivolgerle, segretario, la seguente domanda. Abbiamo continuato - credo che sia l'opinione di tutta la Commissione - a pensare, dopo l'accordo che non ha visto la firma della CGIL, che il risultato sarà tanto maggiore quanto più sarà largo il consenso. Non rinunciamo, quindi, a sperare che si possa ricomporre l'unità del sindacato. L'accordo è preceduto da linee guida - anche queste non firmate dalla CGIL - e avrà bisogno di una sua traduzione che porti dall'accordo quadro agli accordi interconfederali di settore e poi ai contratti di categoria.

Ieri, il segretario della CGIL, di fronte a una domanda che gli ho rivolto, ha dichiarato che la sua organizzazione sarà al tavolo del negoziato. Mi auguro (anche per la mia esperienza) che dall'accordo quadro alla sua traduzione si trovino quei chiarimenti e miglioramenti (che del resto non solo una parte, bensì tutti chiedete) che possano consentire di aprire spazi unitari.

La prima domanda che le volevo sottoporre è se lei non veda una contraddizione tra l'idea di fondo, condivisibile, di regolare e diminuire il conflitto e una conclusione separata, che sicuramente aumenterà il conflitto.

Ripeto anche in questa seduta che, chi ha firmato, lo ha fatto a buon titolo e tutelando i lavoratori dal suo punto di vista; chi non ha firmato, egualmente, ha fatto le proprie valutazioni e pensa di tutelare i lavoratori. Temiamo che, non avendo condiviso l'impianto di base, l'applicazione dell'accordo, soprattutto là dove l'organizzazione non firmataria è maggioritaria, sarà difficile e conflittuale. Le chiedo se non veda un rischio esattamente opposto al desiderio: non una, ma tante piattaforme per rinnovare un contratto nazionale, aziendale, o territoriale.

Tralascio la questione dell'IPCA, sulla quale è già stata posta una domanda e vorrei soffermarmi solo sul valore punto. Le domando se il valore punto, nelle linee guida dell'intesa, sarà confederale oppure - come io auspico - di categoria. Le chiedo cioè, nell'applicazione, in quale direzione andrete. Un valore punto di comparto interconfederale mi sembra alquanto problematico: abbassa chi ha di più e aumenta chi ha di meno. Non mi sembra che si possa procedere in questa direzione e gradirei un chiarimento.

Per quanto riguarda il livello decentrato, concordo con quanti hanno parlato del valore della contrattazione territoriale, nei confronti della quale sappiamo sussistere un pregiudizio di Confindustria. Le chiedo se l'accordo la includa o meno, se riconfermi il «detto e non detto» del protocollo del 1993, se con il termine decentrato si intenda aziendale o territoriale. In definitiva, vorrei conoscere il suo giudizio sul valore della contrattazione territoriale.

Sulla bilateralità, concordo con quanto da lei espresso in precedenza. Ci siamo trovati di fronte a un Governo che non fa della bilateralità - come lei ha affermato - una sorta di complemento, un completamento delle tutele e anzi ne fa l'innescio del diritto alla tutela universale pubblica. Questo, a nostro giudizio, è molto pericoloso. Vorrei sapere che cosa ne pensa la sua organizzazione: mi sembra che lei abbia già detto, all'inizio, di avere un'opinione critica, quindi, forse è persino superflua la risposta.

L'ultima questione che vorrei sottoporle riguarda la rappresentatività. Nella giornata di lunedì, lei ha partecipato al seminario dell'associazione Lavoro & welfare con gli altri segretari confederali, con rappresentanti di Governo e opposizione. Mi è sembrato di registrare, a conclusione del convegno,

una convergenza sulla necessità, in questo momento, di far emergere il tema della rappresentatività come un punto che può in qualche modo dare una mano a risolvere alcuni problemi. Mi pare di avere colto anche una convergenza sul ricercare la rappresentatività attraverso indicatori iscritti-voti e, al tempo stesso, sulla fissazione della soglia del 5 per cento, varcata la quale - sul piano nazionale - l'organizzazione ha diritto a negoziare un accordo. Anche lei si è espressa in modo positivo, rispetto a questa scelta. Le domando se ritenga che sia utile, nel caso in cui si raggiungesse su questi temi un accordo, una legislazione di recepimento, anzi di sostegno, come si dice classicamente. Vengo infine sulla scelta del Governo di anteporre alla rappresentatività il tema del diritto di sciopero, con tutte le criticità evidenziate dal collega Fedriga. Sono, per la seconda volta, d'accordo circa il carattere di diritto soggettivo del lavoratore nell'esercizio dello sciopero. Le chiedo se non pensi che anteporre la definizione delle regole sullo sciopero (anche se circoscritte al settore dei trasporti) possa, in qualche modo, compromettere il tentativo, politicamente e socialmente utile, di trovare una convergenza bipartigiana sul tema della rappresentatività, con il recepimento di un accordo su questi punti esclusivi da parte di una legislazione di sostegno successiva, che non leda l'autonomia delle parti. Credo che questa Commissione potrebbe persino trovare, come si dice, una convergenza di opinione al riguardo.

LUIGI BOBBA. La prima osservazione è una sottolineatura della domanda posta adesso dal collega Damiano sulla contraddizione esistente tra la concezione della bilateralità che lei, segretario, ha esposto e quanto contenuto in particolare nel «libro verde» del Governo. Quest'ultimo ha un approccio direi piuttosto lontano dalla sua concezione, come ha ricordato prima il collega che mi ha preceduto.

In secondo luogo, lei ha giustamente osservato che la scelta di questo indice rivela, in qualche modo, un tentativo di evitare quello che è accaduto, cioè che con l'inflazione programmata, alla fine, ci hanno rimesso i lavoratori. Sto schematizzando rozzamente, tanto per capirci.

Nelle precedenti audizioni ho rivolto la stessa domanda anche agli altri segretari: non si capisce ancora bene chi sarà il *dominus* di questo indice. La Banca d'Italia non lo vuole fare, l'Istat neppure. Quello che dovrebbe essere il cuore di una scelta che cambia le carte in tavola, rispetto al passato, per ora rimane ancora un'«araba fenice».

PRESIDENTE. Do la parola al segretario Polverini per la replica.

RENATA POLVERINI, *Segretario generale dell'UGL*. Cercherò di andare in ordine e spero di rispondere in breve tempo a tutti. Il presidente chiedeva come mai non si è riusciti a parlare del contratto di filiera o di distretto, che addirittura è stato e potrebbe essere sostenuto dal punto di vista legislativo. Si è svolta una discussione, a mio avviso, molto ideologica sulla questione riguardante il secondo livello di contrattazione, con una posizione molto ferma di Confindustria, ma anche della mia organizzazione, nel non volere un contratto territoriale (io credo che Confindustria non lo volesse per una questione di organizzazione interna).

Non è irrilevante quello che abbiamo sottoscritto su come si articoleranno le discussioni, le trattative e le contrattazioni sul piano interno organizzativo delle confederazioni. Bisognerà modificare le nostre strutture ed è chiaro che arrivare a un livello più basso comporta, comunque, la necessità di mantenere a livello centrale una sorta di governo della questione. Demandare a un secondo livello territoriale, a mio avviso, poteva invece mutare gli assetti organizzativi. Per una sorta di retaggio, personalmente mi sono sempre mostrata contraria al livello territoriale, che in qualche modo richiamava sempre la questione delle gabbie salariali.

Condivido quanto evidenziato dal rappresentante della Lega Nord Padania, cioè che esistono esigenze diverse nei vari ambiti territoriali, poiché i livelli di vita e del costo della vita sono differenti. Però, è anche vero che laddove, per esempio nel Mezzogiorno, esistono magari alcune situazioni che possono avere un impatto minore sul salario, sussiste anche un *gap* infrastrutturale, dei servizi, che invece grava in maniera pesante sugli stessi redditi. Se da un lato si dice banalmente

che al sud la vita costa di meno rispetto al nord, dall'altro poi si rileva che in pratica non è vero, in quanto la persona che abita nel Mezzogiorno ha un problema in più nel trovare un asilo nido o nel cercare un'assistenza per gli anziani, rispetto a un cittadino del nord. Bisognerebbe trovare un equilibrio, in questo senso.

Poiché questa discussione iniziale è stata subito messa da parte, non si è cercato più alcun livello intermedio e si è andati direttamente sui posti di lavoro. Se partiamo dal concetto che occorre ripartire aumentando la produttività, per poi, in base a quella, aumentare anche le retribuzioni, è evidente che ciò, a mio avviso, si può fare sul piano aziendale, sul piano della filiera o del distretto, ma non si può fare sul piano territoriale, poiché non si sa in base a quali parametri si possa redistribuire la produttività rispetto ad imprese che in quel momento vanno bene e ad altre che, invece, in quel momento vanno male. Si tratta di un problema molto complesso, quindi, evidentemente, si è ritenuto di lasciare le cose come stanno.

Anche da questo punto di vista dobbiamo dirci la verità: credo che l'elemento migliore per incentivare il secondo livello sia l'azione fiscale. Quest'ultima conviene all'impresa e ai lavoratori; quindi, si cercherà di spostare su quel livello una parte del reddito. Diversamente, rispetto a tutte le altre misure che vogliamo mettere in campo, ritorniamo a come siamo adesso: una parte delle imprese fanno normalmente il contratto integrativo, mentre le altre usufruiscono di una quota che in qualche modo le pone sullo stesso piano, anche laddove la contrattazione di secondo livello non è avvenuta.

Per quanto riguarda la domanda sugli ammortizzatori sociali, siamo stati l'unica organizzazione che, nell'unico tavolo a cui abbiamo partecipato con il Governo e con i rappresentanti delle regioni sull'accordo che poi è stato raggiunto, ha chiesto che il Governo si facesse carico di tentare di raggiungere un accordo con l'ABI, tale da costringere tutto il sistema bancario ad anticipare, là dove sussisteva il diritto riconosciuto, gli ammortizzatori sociali.

Abbiamo avanzato questa richiesta nel Lazio, per la questione Alitalia, perché ad un certo punto nessuno parlava più dei lavoratori di questa compagnia aerea ed eravamo in difficoltà nell'assicurare questo sostegno al reddito. A mio avviso, questa è una strada percorribile. Non si può lasciare l'intervento alla bontà o al rapporto di alcuni istituti di credito che sono naturalmente più vicini al territorio. Esiste un settore, quello delle banche, che deve fare la propria parte. Del resto, gran parte dei nostri problemi arrivano da lì. Per fortuna, in questo Paese ancora non abbiamo un coinvolgimento diretto degli istituti, ma credo il Governo debba mettere in campo tutte le forme che può e deve trovare, da un lato per sostenere i lavoratori con gli ammortizzatori, dall'altro per far erogare credito alle piccole e medie imprese (le banche hanno chiuso i rubinetti e non li riaprono). Su questo punto continuiamo a chiedere un'interlocuzione.

L'onorevole Delfino ha tradotto bene la scelta politica sindacale. Di scelta, infatti, si trattava: arrivano momenti in cui le organizzazioni di rappresentanza che partecipano a una discussione molto ampia debbono operare delle scelte. Ho detto anche al segretario della CGIL che, in alcuni momenti, la scelta sicuramente è anche di merito, ma principalmente è di politica sindacale, se si vuole continuare a percorrere una certa strada o si vuole cercare, in qualche modo, di dare una scossa alla situazione. Saremmo sopravvissuti anche senza questo accordo: è chiaro che abbiamo una crisi da fronteggiare, ma non si è giunti a questo accordo in otto mesi, com'è stato detto, oppure - come qualcuno ha affermato - addirittura senza discussione; ci si è giunti dopo quattro anni di discussione. Non dobbiamo dimenticare che anche la presidenza Montezemolo, in qualche modo, tentò vari percorsi per arrivare a un nuovo modello di relazione sindacale, senza successo.

La presidente Marcegaglia ha preso in mano la situazione nel maggio dello scorso anno e fra le sue priorità aveva messo questo modello. Si è svolta un'intensa discussione, probabilmente ci si poteva arrivare prima, anche per non rimanere imbrigliati in questo contesto di crisi che ovviamente ha cambiato un po' tutto, ma si è arrivati in fondo. Credo che, nel momento decisivo, la scelta della mia organizzazione sia stata quella di tentare. Nessun accordo è perfetto. Gli accordi nascono sempre dalla mediazione, quindi non ci sarà mai nessuna organizzazione che potrà rivendicare il diritto di dire: «Quell'accordo è il mio accordo».

Si tratta di una sintesi: ho scelto di tentare un accordo, il migliore possibile (ovviamente, ritengo tale l'accordo raggiunto), per sgomberare il campo da una discussione che stava oggettivamente gravando quotidianamente su tutte le altre scelte che invece dobbiamo compiere. Ho scelto, con grande senso di responsabilità, di sottoscrivere un'intesa.

Mi sembra questa la sede propria per puntualizzare (siccome, molto spesso si dice, in vari dibattiti televisivi e convegni, che il Governo ha voluto questo accordo per dividere), che a mio parere non si può dare per scontato che l'unico fra i soggetti presenti al tavolo che non ha firmato sia anche quello che detiene il verbo, la verità. Continuare a suggerire questa intenzione del Governo, a sostenere che la colpa è del Governo, è anche offensivo per chi - non soltanto chi vi parla - ha una storia di organizzazione di tutto riguardo e che, in totale autonomia, ha preso la sua decisione, anche con l'obiettivo di portare poi il Governo di fronte alle proprie responsabilità. Dire sempre di no, alla fine, mette tutti nelle condizioni di subire sempre un rapporto conflittuale, che non porta nulla alle persone che rappresentiamo.

Per quanto riguarda la questione del triennio, voglio ricordare che qualche tempo fa fu sottoscritto anche dalla CGIL - non con questo Governo - un accordo che già prevedeva la triennializzazione dei contratti pubblici. Non era una novità, quindi, per la CGIL che non ha sottoscritto in questo momento: era già stato fatto un protocollo con il Governo Prodi (che noi dell'UGL non sottoscrivemmo).

Come ho detto nel mio intervento, per quanto riguarda la parte pubblica, abbiamo dovuto tener conto degli stipendi. Il Governo è, in quel caso, datore di lavoro e partecipa all'accordo in quanto tale, non come istituzione. Tuttavia, le retribuzioni, come tutte le spese dello Stato, fanno parte del bilancio dello Stato. Quindi, non possiamo superare con un accordo i vincoli che lo Stato pone sul bilancio con una legge.

Il livello aziendale - l'ho già detto prima - in qualche modo restituisce una naturale forza di contrattazione a chi vive nel luogo dove, poi, la produttività si deve redistribuire. Penso che sia molto meglio, sul piano della partecipazione e del coinvolgimento di tutte le strutture sindacali, quindi anche del mio sindacato, che il livello sia quello. Sugli altri livelli, ad esempio su quello territoriale, la probabilità di centralizzare la decisione è molto più alta.

In questo modo si darà un indirizzo, ma chi vive nei posti di lavoro avrà modo di partecipare maggiormente.

Vengo alla crisi, alle misure e agli ammortizzatori sociali. È stato fatto un accordo con le regioni e devo dire che ho apprezzato molto l'atteggiamento che queste ultime hanno tenuto nel trovare comunque una soluzione insieme al Governo, per utilizzare risorse che, diversamente, sarebbero state finalizzate soltanto a percorsi formativi. Queste risorse, invece, in questo momento serviranno (evidentemente senza tralasciare un aspetto importante come la formazione) anche per sostenere le persone che perdono il posto di lavoro. Ci siamo fatti anche parte attiva, laddove le ragioni stesse, non più di qualche giorno fa, ci hanno sollecitato a richiamare il Governo ad alcuni adempimenti che ancora non erano stati espletati. Il processo sta andando avanti. Comunque, spero che da quel punto di vista le risorse a disposizione siano sufficienti, perché, se così non sarà, vorrà dire che veramente ci troviamo in un guaio molto più grave di quanto ancora non riusciamo a immaginare. Sulla bilateralità, vorrei dire che la mia organizzazione è l'unica che ha rifiutato fin dall'inizio il concetto secondo cui in qualche modo essa si sostituisce, in alcuni contesti, al ruolo dello Stato. Ribadisco il concetto che la bilateralità deve solo sostenere, però, allo stesso tempo, vi consiglio di navigare su Internet e accedere ai siti delle organizzazioni sindacali, così potrete dirmi chi ha un rapporto organico con la bilateralità e chi non lo ha. Non si può sostenere, in alcuni momenti storici, che la bilateralità va bene e in altri no. Dal momento che anch'io ritengo che questo rapporto troppo stretto fra imprese e lavoratori, a volte, possa deviare i comportamenti, caricandoci tutti di un'enorme responsabilità, su questo bisogna procedere con molta prudenza, con direttive chiare e precise e anche con adeguati controlli, poiché tutto ciò ha a che fare, a mio avviso, anche con la discussione in corso sulla rappresentatività.

Non si può pensare di regolare la vita delle organizzazioni soltanto con la delega e il voto. Gli

strumenti a disposizione delle organizzazioni sono tanti e, quindi, credo che i parametri possano e debbano essere molteplici; diversamente, rischiamo di non avere mai un quadro completo delle situazioni.

Qualche anno fa, il legislatore misurò la rappresentanza e l'esistenza in vita degli enti di natura previdenziale di emanazione sindacale che gestiscono danaro pubblico. Per il tipo di bilateralità di cui stiamo discutendo, parliamo della stessa cosa, cioè dell'impianto che stabilisce quali sono le organizzazioni che hanno accesso a denaro pubblico. Gli strumenti di controllo e i parametri per stabilire se un dato ente può effettivamente erogare quel servizio sono ben altri e dobbiamo cominciare a renderci conto di cosa stiamo parlando. Personalmente, non sfumerei la questione della rappresentatività, così come invece si sta cercando di fare.

Rispetto alla crisi, penso che il Governo, insieme a noi e a chi ha la possibilità di controllare il sistema produttivo, debba evitare abusi (che pure ci sono, perché non tutte le imprese che stanno accedendo agli strumenti di protezione lo fanno perché sono in crisi). Certamente non potremo mai governare, o controllare tutto, tuttavia qualche misura contro gli abusi bisognerà pur metterla in campo. Qualche settimana fa, con un'azione sindacale, abbiamo evitato che uno dei più grossi *call-center* d'Italia ponesse in cassa integrazione 1.200 lavoratori; quel provvedimento è stato ritirato. Sulla crisi, certamente, bisogna ancora fare molto: ci sono stati i primi interventi, ma permane una fascia in particolare, quella delle persone e delle famiglie da noi rappresentate, che ancora non trae alcun beneficio diretto dai provvedimenti che pure il Governo ha messo in campo. Continuiamo a ripeterlo ogni giorno.

L'onorevole Damiano dice che la CGIL verrà al tavolo. Ebbene, io ricordo che una volta, quando i sindacati non firmavano, al tavolo non andavano. Anche qui bisogna stabilire regole che, se valgono, siano valide per tutti e non soltanto per alcuni soggetti.

L'onorevole aggiunge che rileva una contraddizione fra la regolazione del conflitto e la conclusione dell'accordo separato. In effetti, stiamo tentando di regolare il conflitto che nasce dall'esigenza di agire per garantire i rinnovi dei contratti ai lavoratori. Non spetta a noi, che abbiamo sottoscritto l'accordo, regolare un conflitto che la CGIL mette in campo su altre questioni. L'accordo rappresentava un tentativo di regolare il conflitto, poiché, dando una certezza rispetto ai rinnovi, come ho detto all'inizio, il 90 per cento del conflitto in qualche modo si esaurisce da solo.

Sul valore punto io la penso come l'onorevole Damiano, in quanto conosco la sua posizione. Siamo noi che dobbiamo far sì (l'accordo, su questo punto, non è stringente) che il valore punto sia individuato dai settori. Non possiamo pensare che possa esistere un valore punto uguale per tutti: ciò andrebbe a penalizzare settori che invece, da sempre, hanno un punto superiore.

Sullo sciopero mi ripeto: è chiaro che, se si raggiunge un accordo, una legge di sostegno può far bene. Cito un'affermazione di Tiziano Treu al convegno richiamato dall'onorevole Damiano: attenzione a pensare di regolamentare tutto il lavoro, perché ciò è incostituzionale!

Quella sindacale è, ancora, una libera associazione. Non si può blindare totalmente un sistema.

Rispetto al 5 per cento, rispondo all'onorevole Damiano che questa percentuale sussiste già nel pubblico impiego, quindi possiamo mantenerla. Nel convegno citato ho detto a tutti, maggioranza e opposizione (in quell'occasione rappresentata dall'onorevole Cazzola, oggi presente), che per noi il 5 per cento va bene e che, in realtà, siete proprio voi che, politicamente, da poco avete individuato nel 4 per cento la soglia minima per andare a sedere in Parlamento. Quindi, qualcuno potrebbe obiettare che, mentre per andare al Parlamento basta il 4 per cento, per fare un contratto si pretende il 5 per cento. Su questo aspetto ho voluto richiamare l'attenzione dei politici presenti al convegno citato.

Venendo alle domande dell'onorevole Bobba, sulla bilateralità ho già risposto e anche sull'indice mi pare di avere espresso il mio pensiero.

PRESIDENTE. Ringrazio il segretario Polverini, al quale diamo appuntamento per le prossime iniziative e garantiamo il nostro massimo impegno nei prossimi lavori parlamentari, in particolare sulla regolamentazione del diritto di sciopero, sul quale attendiamo qualche suggerimento, sempre

opportuno.

Dichiaro conclusa l'audizione. Suspendo la seduta, avvertendo che essa riprenderà a breve con lo svolgimento della prevista audizione di rappresentanti dell'ABI.

La seduta sospesa alle 15,20, è ripresa alle 15,25.

Audizione di rappresentanti dell'ABI.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, l'audizione di rappresentanti dell'ABI.

È presente il presidente dell'ABI Corrado Faissola, con il quale ci scusiamo per il ritardo, dovuto al prolungarsi della precedente audizione, e che ringraziamo per la partecipazione. Siamo molto interessati a conoscere la posizione dell'ABI - si tratta dell'ultima audizione svolta nell'ambito di questa indagine conoscitiva - sul tema delle relazioni industriali, visto che ha destato scalpore, a suo tempo, la non immediata sottoscrizione da parte dell'ABI dell'accordo firmato a palazzo Chigi. Stiamo conducendo questa indagine per offrire alle parti sociali un punto di vista del Parlamento attraverso la presentazione di un documento conclusivo sul tema delle relazioni industriali. Per risparmiare tempo - sempre tiranno in Parlamento - premetto subito le due considerazioni che volevo offrirle, presidente Faissola, in modo da darle l'occasione di inserire le eventuali risposte già nella sua esposizione.

La prima considerazione è di carattere generale: la Commissione lavoro vive il problema della crisi economica, naturalmente, in prima battuta dal punto di vista dei lavoratori, cioè di coloro che sono più a rischio. Le chiedo, quindi, un'opinione sulla tenuta occupazionale nel nostro Paese vista dal vostro osservatorio, sia per quello che riguarda il sistema bancario, sia, più in generale, riguardo alla crisi economica che stiamo attraversando. Visto che ogni giorno c'è qualche novità, a volte spiacevole, vorremmo capire dal punto di vista dell'ABI quali sono le sensazioni suscitate da questa crisi, in riferimento anche ai temi del lavoro.

La seconda questione mi sta particolarmente a cuore e alcune parti sociali l'hanno anticipata anche nelle loro audizioni. Lei sa bene che il sistema di ammortizzatori sociali è stato potenziato, però la tempistica di somministrazione dei trattamenti di sostegno al reddito non sempre coincide con la presentazione del progetto. Questo, in parole povere, significa che il lavoratore che va in cassa integrazione rimane scoperto per qualche mese. Abbiamo giudicato molto positivamente le notizie che ci pervenivano da parte del territorio: spesso le banche locali vengono in qualche modo a sopperire a questo problema, intervenendo con prestiti, in modo da coprire questo lasso di tempo. Esistono progetti non solo di banche del territorio: so che anche Banca Intesa ha un proprio istituto al proprio interno, che svolge questo genere di attività. Vorrei capire qual è il giudizio dell'ABI su queste iniziative e se esse possano in qualche modo rendersi strutturali. Chiaramente esse hanno un costo e, tuttavia, significano anche una ripresa significativa della responsabilità sociale di impresa nonché dell'immagine di un sistema bancario che non sempre ha goduto di consensi allargati da parte dell'opinione pubblica.

Do la parola al presidente dell'ABI, Corrado Faissola, per lo svolgimento della relazione.

CORRADO FAISSOLA, *Presidente dell'ABI*. Ringrazio il presidente e porgo un saluto cordiale a tutti i membri di questa autorevole Commissione. Cercherò di non tediare con discorsi che siano troppo filosofici, iniziando dalla posizione che l'ABI ha assunto in occasione della sottoscrizione dell'accordo di palazzo Chigi. In quella stessa sede avevo assicurato che il contenuto dell'accordo che stava per essere sottoscritto in quel momento era in verità condiviso dall'ABI, ma sussistevano alcune esigenze di carattere interno - finalizzate al mantenimento di un clima di solidarietà nell'ambito di diversi sindacati che rappresentano tutti i nostri lavoratori - tali per cui ritenevamo più opportuno attendere qualche momento prima di sottoscriverlo, cosa che poi si è realizzata con il

consenso di tutti.

Devo dare atto a tutte le componenti che erano presenti al tavolo di palazzo Chigi, sia di parte sindacale, sia di parte governativa, sia di parte confindustriale, della comprensione che hanno avuto della nostra posizione e della fiducia che hanno avuto riguardo alle mie assicurazioni.

Avevamo due finalità che, apparentemente, erano inconciliabili: da un lato tenere al nostro tavolo anche la FISAC CGIL e la FABI, dato che, in un certo momento, si era creata una situazione di linea comune fra queste due organizzazioni. Ora, come voi sapete, questi due sindacati sommati rappresentano la maggioranza dei lavoratori del settore. Era interesse di tutti, anche delle stesse FIB Cisl e Uil che il tavolo ABI del nostro settore non venisse a essere in una qualche misura complicato da una firma non adeguatamente preparata.

Dall'altro lato, c'era l'esigenza, in qualità di associazione importante per ciò che rappresenta nel mondo dell'impresa, di sottoscrivere un accordo che - come quello del 1993 e mi auguro con lo stesso successo - costituisce un parametro di riferimento estremamente importante per superare la crisi di oggi (così come allora si superava un'altra crisi, che era prevalentemente di tipo finanziario), che non è solo di tipo finanziario, ma anche, purtroppo, di carattere economico sociale.

Il risultato che abbiamo ottenuto è che tutti i nostri sindacati, FISAC CGIL compresa, hanno preso atto dell'opportunità sia di sottoscrivere questo accordo, sia di mantenere l'unità sindacale almeno fino alla scadenza del nostro contratto, che arriva al 31 dicembre 2010, augurandoci per quella data che la coesione tra le parti sociali di tipo sindacale possa coinvolgere tutti. In caso contrario, il problema che oggi ci siamo risparmiati ce lo ritroveremo a quella data.

Tutti i sindacati - come ho sottolineato, compresa la FISAC - hanno apprezzato la sottoscrizione da parte nostra, con tutte le prospettive che al nostro interno sia possibile continuare a coltivare relazioni sindacali improntate alla coesione. Il raggiungimento dell'unità sindacale che, in sede ABI, abbiamo conseguito mi pare due anni e mezzo orsono, è stato da noi considerato assolutamente un successo, così come lo è stato considerato da parte delle organizzazioni sindacali.

È un valore a cui teniamo, anche perché gli attuali assetti delle relazioni sindacali hanno dato direi, risultati particolarmente positivi nel nostro settore.

Negli ultimi dodici anni, cioè dall'accordo firmato a palazzo Chigi con il protocollo del 4 giugno 1997 fino a oggi, il sistema bancario ha stipulato una quantità rilevantissima di accordi a livello nazionale, aziendale, interaziendale e territoriale, che hanno consentito di gestire la ristrutturazione del sistema senza gravi tensioni sociali e senza gravare, neanche per una lira, sul bilancio dello Stato.

Questo viene spesso dimenticato, o comunque sottovalutato: il fondo di solidarietà del settore, che non ha alcun contributo da parte del bilancio pubblico o di altri soggetti ed è stato alimentato esclusivamente dal contributo e dal sostegno delle banche, ha consentito un ricambio generazionale dei nostri dipendenti che al 31 dicembre del 2008, quindi alla fine dello scorso anno, aveva coinvolto 30 mila lavoratori e che quest'anno dovrebbe coinvolgere ulteriori 10 mila lavoratori circa. Tutto ciò rappresenta più del 10 per cento della forza lavoro originaria.

A mio giudizio vale la pena di sottolineare che gli ultimi dati disponibili non evidenziano contrazioni dell'occupazione nel nostro settore. Non abbiamo espulso forzatamente nessuno e abbiamo rimpiazzato tutti coloro che sono andati in pensione, che hanno anticipato la pensione o goduto comunque del prepensionamento, immettendo una quantità rilevante di giovani; non abbiamo un problema di precariato; abbiamo un'occupazione sempre più di qualità.

Negli ultimi dieci anni, la percentuale dei laureati è salita dal 18 al 33 per cento. La presenza femminile è raddoppiata, passando dal 20 al 40 per cento. Ormai, nel settore bancario c'è una sostanziale parità. So già che qualcuno mi potrebbe dire - quindi anticipo la critica - che ci sono poche donne ai vertici delle nostre banche. Questo è vero, ma proprio i dati che vi ho fornito, cioè che negli ultimi dieci anni la percentuale è raddoppiata e siamo arrivati al 40 per cento, indicano che nei tempi passati, quando si sono formati gli attuali nostri quadri dirigenti, le donne erano pochissime. Al vertice, comunque, di diversi gruppi bancari, abbiamo ormai alcune colleghe che sono a livello di vice direzione generale e di direzione centrale in ruoli particolarmente importanti.

Ciò si rileva in tutti i principali gruppi bancari italiani.

Abbiamo ridotto, attraverso questa ristrutturazione, anche il costo unitario del lavoro per unità di prodotto. Siamo ancora - questo è un aspetto che ritengo necessario sottolineare - con un costo del lavoro che è più alto della media degli altri Paesi dell'Unione europea e anche dell'area euro, poiché la comunità europea, ormai allargata a 27, contiene Paesi dove in generale il costo del lavoro in tutti i settori è significativamente più basso di quanto non sia nei Paesi che fanno parte dell'area euro. I processi di concentrazione del sistema bancario sono stati realizzati. Qualche volta mi pongo la domanda di come saremmo, in questo momento, se questi processi di ristrutturazione e di concentrazione li avessimo realizzati in momenti economicamente e nettamente più favorevoli dell'attuale. La risposta, ciascuno di noi, se la può dare.

C'è un altro aspetto che intendo sottolineare, utilizzando questa occasione di dialogo con voi. La ristrutturazione e la riorganizzazione sono avvenute anche con una grande attenzione ai territori. Tornerò su questo quando risponderò al presidente in ordine al tema della cassa integrazione. Le nostre banche sono diventate molto grandi, alcune sono ai vertici della classifica a livello europeo e, se togliessimo tutte le banche che sono state ricapitalizzate dallo Stato in maniera massiccia, una percentuale elevatissima delle banche maggiori a livello mondiale sarebbe fallita. Questo non sarebbe stato bene per nessuno, neanche per il sistema bancario del nostro Paese, poiché «l'effetto domino» certamente non avrebbe lasciato nessuno indenne.

Le nostre banche hanno dimostrato, attraverso la ristrutturazione e la concentrazione, di potersi misurare non solo alla pari, ma addirittura con punti di vantaggio, con tutti gli altri gruppi bancari e finanziari del mondo.

Introduco brevemente l'attuale situazione del nostro sistema bancario. È indubbio che una crisi sistemica, globale come quella che stiamo attraversando, non poteva e non può non creare problemi anche al nostro settore in Italia.

È altrettanto vero che siamo a fine febbraio 2009, che la crisi è iniziata con la fine del 2007 e che le banche italiane fino ad ora sono riuscite a mantenere un livello di stabilità in grado fornire servizi senza aver avuto neanche una lira da parte del bilancio pubblico. Questo è un aspetto meritevole di apprezzamento che in parte, seppur non adeguatamente e concretamente, è stato riconosciuto. Abbiamo il problema del costo del lavoro più elevato e più avanti vedremo, quando si sarà arrivati a una stabilizzazione, quale sarà la situazione. Si rileva una tale trasformazione, un tale mutamento nell'ambito dei ricavi, che non è facile andare a prevedere quale sarà il rapporto fra costo del personale e margine d'intermediazione allorché - io auspico in tempi ragionevolmente brevi - avverrà la ristrutturazione globale, con il venir meno di tutte le bolle finanziarie che hanno ben evidenziato la scarsa solidità dei ricavi, in particolare, delle banche internazionali.

Comunque, oggi troviamo che, anche per aver mantenuto alti gli assetti di presenza sul territorio, siamo penalizzati rispetto a tutti gli altri Paesi della Unione europea in materia, ad esempio, di IVA infragruppo.

La vostra Commissione non è direttamente competente in materia, però ci tengo a evidenziare questo aspetto anche nella presente occasione, perché essa ha riflessi fortissimi anche sui livelli occupazionali e sugli sforzi che stiamo facendo per sostenere l'economia.

L'IVA infragruppo influisce indirettamente sull'occupazione delle imprese degli altri settori e direttamente sull'occupazione che riguarda il nostro settore. È un tema sul quale torneremo sicuramente assieme ad altri temi riguardanti la pressione fiscale.

Vi presento un documento - che non è stato neanche letto dal sottoscritto, perché è di oggi - in cui è riportata una tabellina riguardante la pressione fiscale. La maggiore imposta che le banche pagano, rispetto alle imprese, in Italia, nel 2007 è stata pari all'11,4 per cento e nel 2008, probabilmente, andrà peggio. A livello europeo, nel 2006 (non abbiamo il 2007 e il 2008 ancora come dati) siamo al 7 per cento in più.

La situazione rispetto alle imprese si era sostanzialmente normalizzata, in Italia, nel 2003, 2004, 2005 e 2006 (mentre a livello europeo era sempre fortissimamente penalizzante), pur in presenza - lo sottolineo - di Governi non omogenei dal punto di vista delle forze politiche che li sostenevano.

Nel 2007 la situazione è esplosa e il motivo è ben noto al Ministro dell'economia e delle finanze. Manca ancora il 2008 e poi, ancora peggio, il 2009. L'IVA infragruppo era stata neutralizzata nel 2007-2008 e la famosa Robin Hood tax, che oggi non ha più alcuna risonanza, partiva dal presupposto che le banche fossero ricche e che gli altri fossero tutti poveri. Purtroppo, gli altri non sono diventati ricchi e anche noi siamo diventati poveri come tutti gli altri.

Il fatto di non poter dedurre le perdite sui crediti è un altro di quegli aspetti di cui Governo e Parlamento dovrebbero tenere conto, a mio giudizio, in un clima di maggiore serenità, ponderazione e riflessione. Avere un sistema bancario forte costituisce, come hanno dimostrato i fatti in questi giorni, un fiore all'occhiello per un Paese. Quindi, il Governo e il Parlamento, le istituzioni che ci controllano come la Banca d'Italia, dovrebbero tutti essere in sintonia con noi, allorquando sosteniamo queste nostre esigenze.

Vengo a un ulteriore aspetto che credo sia di attualità anche nella vostra Commissione. Alludo agli interventi fatti dal Governo in materia di decontribuzione, cioè di detassazione dei premi della parte di salario correlata ai risultati aziendali, che costituisce la pietra miliare dell'accordo di palazzo Chigi del 22 gennaio.

Nel nostro sistema bancario questa impostazione è già vigente. Abbiamo una consistente parte di retribuzione legata ai risultati aziendali. Quindi avremmo dovuto essere i primi a essere favoriti da queste norme. Ma la farraginosità nonché - scusate la franchezza - l'assurdità di come vengono applicate, rendono di fatto una scommessa il loro utilizzo.

Non so se voi conosciate la normativa nel dettaglio - a me l'hanno spiegata i colleghi - ma i meccanismi sono tali che, per accedere al fondo di 650 milioni di euro, si ricorre a una prenotazione via Internet e chi prima arriva, ne può usufruire. Nessuna istruttoria preventiva, nessuna verifica sul rispetto di requisiti preliminari.

Credo che questo sia un tema sul quale sia necessario l'intervento normativo in aggiunta a quello amministrativo, affinché si ponga rimedio, se vogliamo attribuire alla parola salario un qualche significato e, soprattutto, se vogliamo che sussista anche un equilibrio tra i diversi soggetti.

Gli attuali risultati evidenziano palesemente un vizio indiretto di costituzionalità, poiché non siamo trattati tutti allo stesso modo. Quello che riguarda le banche riguarda tutti e le banche sono maggiormente penalizzate. Eppure, avendo già un sistema retributivo con un'importante componente salariale correlata ai risultati documentati, oggetto di accordi sindacali e anche di monitoraggio nel tempo, esse avrebbero dovuto risultare privilegiate.

Siamo tutti, evidentemente, nella stessa situazione.

Vi è stato consegnato un documento, dal quale ho ricavato i punti che ho ritenuto più importanti, anche per offrire spunti alla discussione.

Concludo dando adeguata risposta ai quesiti che il presidente mi ha posto.

Inizio con il problema dell'occupazione. Per quanto riguarda il sistema del credito oggi, come già ho accennato, non ci sono problemi occupazionali immediati attinenti al nostro settore. È indubbio che le previsioni di ricavi, come settore, per il 2009, se dovessero consolidarsi negli anni futuri, comporterebbero gravi problemi occupazionali. Quando ho visto il *budget* del gruppo - di cui sono presidente - nell'ambito del consiglio di sorveglianza, la prima reazione è stata che se i ricavi crollano del 50 per cento, mentre i costi si mantengono sostanzialmente identici, non si tratta di una scelta imprenditorialmente valida.

Dato che i nostri costi, per il 70 per cento, se non ricordo male, sono rappresentati dal costo del personale, pensiamo e auspichiamo che quella attuale sia una situazione contingente, che la ripresa ci sarà e che quindi continueremo a utilizzare il nostro fondo esuberi, finanziandolo. Su questo tema sarebbe necessario che ritornassimo alle stesse agevolazioni fiscali e contributive di cui il fondo esuberi godeva quando l'abbiamo costituito, alla fine degli anni Novanta, perché oggi sono state peggiorate anche quelle. In tal modo ci si darebbe un po' di fiato, sia pure in una situazione di ricavi fortemente in calo, alla quale si devono aggiungere le perdite su crediti.

È oggettivamente inimmaginabile che, in una situazione di crisi generale dell'economia, i nostri clienti possano mantenere la stessa qualità del credito di cui godevano negli anni scorsi, quando

l'economia, soprattutto negli ultimi due anni, aveva manifestato segni di forte ripresa con un forte incremento dell'*export*. Oggi l'*export* è sostanzialmente fermo e taluni Paesi emergenti, come la Russia, hanno bloccato tutto.

Parlavo con un imprenditore della bassa bresciana, del settore tessile, e gli chiedevo come andavano le cose. Parlo di un imprenditore medio, con oltre 100 milioni di fatturato. Ebbene, costui mi diceva di avere avuto, per quanto riguarda l'Europa occidentale, l'Italia e altri Paesi, un calo del fatturato del 10-12 per cento, mentre nei confronti della Russia il fatturato è crollato totalmente, laddove esso rappresentava il 20-25 per cento del fatturato globale. La situazione è grave. Cercheremo di sostenere le imprese nel miglior modo possibile ma è indubitabile che le rettifiche sui crediti sono aumentate moltissimo nell'ultimo trimestre dell'anno e continuano a aumentare.

In un quadro di questo tipo, il fatto di ritornare ad avere quanto noi avevamo concordato con il Governo alla fine degli anni Novanta, può costituire un supporto importante. Per gli altri settori sono moderatamente ottimista, poiché ci sono tanti settori - tutto il settore alimentare e della grande distribuzione - che addirittura prevedono una crescita degli occupati.

A fronte di ciò, continua a verificarsi, evidentemente, una moria di piccoli negozi, che peraltro, anche negli anni d'oro - se li vogliamo così chiamare - della nostra ripresa economica già si verificava. Ciò porterà a un'accentuazione del decremento dell'occupazione nelle piccole imprese che non godono di ammortizzatori sociali adeguati e che sono anche, almeno nell'immediatezza, difficilmente monitorabili.

Ci mancano i parametri di riferimento per vedere compiutamente quello che accade. Si vedrà meglio nei prossimi mesi, probabilmente, e speriamo che il quadro sia meno drammatico di quello che un pessimista potrebbe pensare.

Vengo al problema degli ammortizzatori sociali. I singoli gruppi bancari, anche importanti, si sono già fatti carico di risolvere questo problema, attraverso convenzioni a livello provinciale. Ne conosco direttamente due: Bergamo e Brescia, che sono state tra le prime ad anticipare l'indennità di cassa integrazione, sostanzialmente a tasso zero.

La provincia di Milano ci ha chiesto di predisporre un modello, modulistica compresa, per facilitare il ricorso a questo strumento. Abbiamo convenuto un protocollo con la provincia di Milano, con Assolombarda e quant'altro, e venerdì lo firmiamo, diffondendo presso le nostre banche la documentazione pronta per l'uso.

Non c'è assolutamente alcuna difficoltà, se lo si ritiene opportuno, a stipulare un accordo di carattere generale, che riguardi tutto il mondo delle banche e delle imprese italiane.

Da parte delle banche, proprio per il radicamento che esse hanno nel territorio, su questo tema c'è una sensibilità assoluta. Si tratta di uno dei non numerosi punti - purtroppo, in quanto auspicherei il contrario - in cui non si sono verificate particolari distonie nei rapporti con le organizzazioni sindacali.

Ce ne sono state di maggiori nei confronti dei rappresentanti delle imprese, poiché talvolta si chiede al sistema bancario l'impossibile. Ridurre i tassi, quando i tassi di mercato a cui noi ci approvvigioniamo sono cresciuti di 200-250 *basis point* (mi riferisco soprattutto alla raccolta a medio lungo termine), è impossibile. Non solo è anti economico, ma va anche contro la prudente gestione delle banche, per i motivi che vi ho accennato.

PRESIDENTE. La relazione del presidente è stata molto significativa e registriamo la disponibilità annunciata, facendoci carico di riferire che esiste una possibilità di ragionare sui temi degli ammortizzatori dicendo che le banche si sono rese disponibili. Non mancheremo di dirlo al Governo.

CORRADO FAISSOLA, Presidente dell'ABI. Presidente, dategli anche le altre cose che ho detto, che mi sono lamentato con il Governo, indirettamente!

PRESIDENTE. Per ragioni di tempo non vi è la possibilità di far intervenire i colleghi. Do la parola all'onorevole Miglioli per una breve considerazione.

IVANO MIGLIOLI. Purtroppo il tempo è limitato e la relazione del presidente Faissola meriterebbe approfondimenti. Mi limito quindi a fare qualche domanda, nel rispetto dei tempi strettissimi che abbiamo. Lei ha trasmesso quello che ha definito «un moderato ottimismo». Questo fa piacere naturalmente, anche se, purtroppo, i dati del Paese, della Borsa di oggi e del sistema bancario all'interno della Borsa stessa, si discostano un po' da questo suo moderato ottimismo. Non voglio citare i dati generali di questo Paese, riguardanti il PIL, il debito in rapporto al PIL, il debito pubblico.

La prima domanda è la seguente. Fra i primi atti del Governo - arrivo alla specificità - vi sono state misure a sostegno delle banche, anche se io preferisco dire a sostegno dei risparmiatori, così come è avvenuto in altri Paesi. In altri Paesi, oggi, si sta pensando anche a interventi che vedono la presenza di capitale pubblico nel sistema creditizio.

Il nostro sistema creditizio, che pure è stato al riparo fino oggi da quegli eventi così drammatici, segna gli andamenti noti. Non so quanto sia vero quello che pubblica oggi un giornale, cioè che se alcuni Paesi dell'est europeo entrano in *defaulting*, anche una parte del sistema bancario italiano rischia. È del tutto infondato, capisco che c'entra poco con la nostra questione.

La seconda domanda è più pertinente. Lei ha iniziato affermando di non aver firmato quel protocollo subito e di avere aspettato a firmarlo perché si è lavorato per avere un rapporto unitario con le organizzazioni sindacali e, in particolare, con quelle che rappresentano la maggioranza all'interno del sistema bancario: CGIL e FABI. Si tratta di una valutazione che porta a chiederle se, rispetto all'accordo che io non definisco «separato», ma che comunque non ha visto la sottoscrizione da parte di una delle maggiori organizzazioni sindacali, esso - utilizzo una definizione dell'onorevole Cassola - non risulterà «zoppo».

Alla terza domanda lei, in parte, ha già risposto. Chi paga maggiormente i costi della crisi sono i lavoratori, i precari in particolare, e le piccole e medie imprese. Ho apprezzato quanto da lei affermato, rispetto ad alcuni esempi di Brescia e Milano. Le assicuro che, grazie alla nostra presenza nei territori, sentiamo le difficoltà delle imprese e dei lavoratori. Ebbene, non sempre gli istituti di credito assecondano, nei limiti del possibile rispetto alle condizioni date, le esigenze dei lavoratori riguardo all'anticipo della cassa integrazione nonché quelle delle imprese, che a volte versano in enormi difficoltà.

Non conosco il merito di quell'accordo ma sicuramente è una strada da seguire.

Le pongo un'ultima domanda, che non vuole essere una provocazione. Alludo alla recente inchiesta, mi sembra pubblicata su *L'Espresso* di questa settimana, che riguarda il sistema bancario e gli stipendi dei *manager*.

Anche qui guardo a quello che è successo in altri Paesi e non entro in un merito sul quale tanto meno ha titolo di intervenire una «casta» quale quella dei parlamentari. Tuttavia, lei ha parlato sugli interventi del Governo, sulla Robin Hood tax che ci ha resi tutti più poveri. Le chiedo quindi se non sia forse necessario cogliere l'opportunità della crisi per l'introduzione di elementi di maggiore equità, giustizia e socialità anche per quanto riguarda, ad esempio, gli stipendi dei *manager* bancari.

CORRADO FAISSOLA, *Presidente dell'ABI*. All'inizio del suo intervento, onorevole, lei dice che io sono moderatamente ottimista per poi citare una serie di dati, compreso il rapporto debito pubblico-PIL, che storicamente ci portiamo dentro. Il mio moderato ottimismo è sul superamento della crisi, nel senso che se lavoreremo tutti uniti in una unica direzione, potremo superare più in fretta le difficoltà del momento e, soprattutto, potremo evitare che ci sia una profondità della crisi che venga a stravolgere tutta una serie di valori, non soltanto economici, ma anche sociali di cui il nostro Paese è sicuramente portatore.

Indubabilmente le imprese sono in difficoltà, da settore a settore, chi più chi meno.

Una delle sue successive domande riguarda il sostegno che l'impresa bancaria dà a tutto il mondo delle piccole e medie imprese.

Ci sono situazioni, indubbiamente, nelle quali direi certamente che viene fatto molto, ma in cui si potrebbe fare di più attraverso un maggior coordinamento degli interventi e l'utilizzo di strumenti che sono a disposizione, ma che finora non sono stati sufficientemente utilizzati dal punto di vista operativo.

Faccio un esempio: nella mia cartellina è contenuto l'insieme degli interventi della BEI; degli interventi congiunti tra sistema bancario e Cassa depositi e prestiti; del sistema di cartolarizzazioni lanciato dal Governatore sabato scorso. Tutti sono alla nostra attenzione e naturalmente necessitano un concerto forte tra i diversi soggetti e le diverse istituzioni.

Sulle nazionalizzazioni, ritengo che il sistema bancario italiano, proprio perché non aveva nei propri attivi una quantità importante di titoli «tossici» (come vengono definiti), non ne abbia avute e non ne abbia bisogno.

Lei dice che la prima cosa che il Governo ha fatto è stata quella di sostenere le banche. Ebbene, questo Governo - mi scusino i rappresentanti della maggioranza - per prima cosa ha aumentato la pressione fiscale sulle banche, attraverso provvedimenti particolarmente pesanti. Ha fatto questo nel mese di luglio, prima delle vacanze.

Quando la crisi è esplosa, il Governo ha ritenuto opportuno contro garantire il fondo di tutela dei depositi che l'Italia possiede e che è il migliore di tutta la comunità europea. Il Governo ha messo a disposizione strumenti, quali la garanzia dello Stato per la raccolta a medio e lungo termine. Il costo che viene attraverso questi strumenti è uguale, o in taluni casi superiore al costo della provvista che andiamo ad accantonare, perché è maggiore di 200 *basis point*. Quindi, le banche non hanno utilizzato questi strumenti, perché non era conveniente farlo.

Adesso, abbiamo i cosiddetti «Tremonti *bond*» e le singole banche li valuteranno. Anche questi non rappresentano un regalo, nella maniera più assoluta, perché il costo è particolarmente importante e significativo.

Direi che tutto quello che il Governo ha fatto in termini di copertura, è stato fatto soltanto indirettamente nell'interesse del sistema bancario. Una crisi sistemica avrebbe determinato - sarebbe stato veramente un peccato per il nostro Paese - un impatto non particolarmente favorevole.

Riguardo alla domanda sul protocollo, rispondo che non sono (anche se ho fatto pure questo, nella mia vita) un esperto di relazioni industriali.

Credo che l'accordo di Palazzo Chigi, perché possa dare il massimo dei risultati possibili come quello del 1993, dovrebbe raccogliere il consenso di tutti. Quindi lo sforzo - noi lo abbiamo compiuto, nel nostro piccolo - è proprio quello di allargare anche alla CGIL questo tipo di accordo. Ribadisco e sottolineo che uno dei motivi per i quali noi abbiamo ponderato molto la sottoscrizione è quello di avere cercato - nel nostro settore ci siamo riusciti - di non far saltare i tavoli. Questo è un aspetto di cui tutti siamo convinti, o almeno tutti coloro che hanno a cuore la ripresa economica e il futuro del Paese.

Riguardo agli stipendi dei *manager*, sono d'accordo con voi che bisogna ritornare a una situazione che sia più di tipo italiano e meno di tipo americano.

Questa crisi, che è scoppiata in modo veramente sconvolgente negli Stati Uniti, ha portato con sé anche l'adozione di una serie di mezzi e di strumenti che erano classicamente di tipo americano, non italiano. Su questo punto, chi mi conosce sa che sono sempre stato critico. Finiscono sui giornali anche cifre che non hanno alcun senso, comprese quelle che mi riguardano. Leggo che avrei guadagnato tre milioni di euro in un anno, mentre tre milioni all'anno non li ho mai guadagnati in vita mia. Neppure due, del resto, poiché in quei tre milioni hanno inserito (scusatemi, ma parliamo di retribuzioni e di merito) un' indennità di fine rapporto concordata ventuno anni fa, quando venni a Brescia, pari 100 mila euro per ogni anno. Dopo ventuno anni, il totale è 2,1 milioni, ai quali si aggiungeva un emolumento, che adesso è anche più basso.

Sono assolutamente d'accordo, credo di poterlo dire con grande libertà di coscienza, sulla necessità di istituire limiti e parametri di riferimento (ne parlavamo assieme al collega Durante, responsabile

delle relazioni sindacali), che siano certi e comprensibili.

Preciso che dico ciò a titolo personale, visto che rappresento tutto il sistema bancario e che ognuno dei miei colleghi ha il diritto e il dovere di pensarla come ritiene opportuno: bisogna che ci siano parametri fissi. Se il contratto prevede che un dirigente guadagni 100, chi guadagna più di tutti nell'azienda, dovrebbe guadagnare un moltiplicatore di questo 100.

Però, al riguardo, dobbiamo guardare non solo in casa delle banche. Si parla sempre di *manager* bancari, ma leggevo oggi sul giornale - sono molto attento nell'argomentare attraverso quello che leggo sul giornale il giorno stesso in cui parlo - che al massimo esponente della massima industria privata italiana, che deteneva *stock option* che non valgono più niente e che, come tali, dovrebbero essere cancellate, hanno ricostituito il beneficio sotto altra forma. Non si tratta solo dei banchieri, dunque: il problema è una cultura che non fa parte della mia generazione.

Spero di essere stato sufficientemente, se non convincente, quanto meno esaustivo.

PRESIDENTE. Conosciamo la tradizione dalla quale proviene il presidente, che, però, non è comune a tutti i banchieri. Ringraziamo il presidente Faissola.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 16,10.

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Resoconto stenografico

INDAGINE CONOSCITIVA

Seduta di martedì 24 febbraio 2009

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE STEFANO SAGLIA

La seduta comincia alle 10,30.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti della CGIL.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, l'audizione di rappresentanti della CGIL.

Desidero innanzitutto ringraziare il segretario Epifani e i suoi collaboratori per aver accolto il nostro invito. Abbiamo avviato la nostra indagine conoscitiva a inizio legislatura, l'abbiamo poi aggiornata

all'indomani dell'accordo di Palazzo Chigi, per capire gli effetti di quest'ultimo, comprendere quali possano essere le attività che il Parlamento può svolgere - nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali - nonché, più in generale, cogliere il dibattito sui temi della crisi, che si sta svolgendo in queste settimane.

Do la parola al segretario generale della CGIL, Guglielmo Epifani.

GUGLIELMO EPIFANI, *Segretario generale della CGIL*. Vorrei innanzitutto ringraziare il presidente e tutti i parlamentari che fanno parte della Commissione lavoro della Camera. Ho giudicato, anche alla luce di quello che ho letto e del materiale che mi è stato trasmesso, molto interessante il lavoro da voi svolto, che ha accompagnato la discussione che ha portato all'accordo quadro del 22 gennaio, quello che non abbiamo sottoscritto.

So bene che parlo a persone che conoscono i termini esatti della questione, avendola studiata.

Oltretutto, una parte di esse proviene dai sindacati e, quindi, hanno anche un rapporto diretto con la materia. Pertanto, voglio provare ad argomentare - dal mio punto di vista - le ragioni per cui la CGIL non ha sottoscritto l'accordo e quali siano state le valutazioni che l'hanno spinta a questa scelta, pregando di considerare che i motivi sono esclusivamente e rigorosamente sindacali.

Personalmente avrei ritenuto di gran lunga preferibile, anche per la CGIL, trovarmi in condizione di sottoscrivere l'accordo. Tengo a sottolineare questo elemento, poiché, naturalmente, si possono sempre offrire letture politiche della scelta della CGIL. Vi assicuro che, invece, in questo caso la lettura è rigorosamente sindacale. A riprova di questa mia valutazione, chiarirò nella mia esposizione anche i tentativi estremi di mediazione che abbiamo fatto per cercare di arrivare a un accordo unitario.

Per quanto riguarda le caratteristiche del modello che si sta definendo (uso questa forma verbale perché è stato firmato un accordo quadro e sono in via di definizione gli accordi relativi di settore che nei prossimi giorni dovranno integrarlo), occorre tener presente che l'accordo quadro è un accordo di linee leggere, a cui poi corrisponderanno accordi specifici (soprattutto in alcuni settori, non credo in tutti). Lo stesso accordo sulle linee guida stipulato con Confindustria - da noi non sottoscritto - o quello realizzato con Confcommercio, dovranno entrambi diventare, per scelta delle controparti, accordi sindacali in senso stretto. Quindi, non si può esprimere il giudizio unicamente sull'accordo quadro, senza legarlo al giudizio sugli accordi di settore.

Vi porto come solo esempio la benedetta questione del valore della base di calcolo per gli aumenti retributivi: se ci si limita all'accordo quadro, non si capisce perché la CGIL affermi che quell'accordo in realtà comporta un abbassamento del valore di questa base di calcolo; lo si capisce, invece, se si tiene presente quanto è (e sarà) scritto nelle linee guida firmate con Confindustria.

In questa modalità si corre, ovviamente, qualche rischio, il più forte dei quali mi pare quello che si tenda a unire con le linee guida, per poi separare in una parte degli accordi quadro. Già nelle linee guida il rapporto tra pubblico e privato non è, secondo me, definito con un'omogeneità accettabile. Mentre è chiaro, infatti, quanto si prevede nel settore privato, per il settore pubblico si è visibilmente scritto qualcosa solo per suggerire l'idea che esistesse un accordo generale. Ma quando, nel settore pubblico, si scrive che «si può fare questo se...», «si può fare in tal modo, ma...», «si può fare così, forse, se ci sono i soldi...» e il recupero avviene addirittura nel triennio successivo a quello in cui si sono persi i soldi, allora si capisce che si è cercato di comporre un accordo quadro perché era giusto e perché noi chiedevamo che fosse stipulato un accordo valido per tutti ma, in realtà, già nel rapporto tra settore pubblico e settore privato, il contenuto non contempla una scelta chiara ed omogenea.

La stessa cosa avviene all'interno del settore privato. Ad esempio - lo dirò meglio più avanti - se prendiamo l'accordo quadro firmato con Confindustria, non c'è dubbio che, per quanto riguarda il secondo livello, non sussiste alcuna estensione. Lo ripeto: nessuna estensione. In effetti, il testo definito è esattamente quello dell'accordo del 23 luglio 1993, secondo la prassi in atto. Abbiamo cercato disperatamente di cambiarlo, proponendo a Confindustria di sperimentare almeno l'allargamento della contrattazione a livello di sito, di filiera, di territorio. La risposta è stata,

pertinacemente, negativa. Ci è stato risposto che il secondo livello di contrattazione si fa sulla base della prassi in atto, esattamente come era scritto nell'accordo del 1993. Perché mi arrabbio? Perché all'esterno è stato spiegato un accordo che non esiste! Magari ci fosse, l'allargamento del secondo livello! Si rileva, invece, esattamente la riproposizione dell'accordo del 1993, per scelta di Confindustria.

Ciò può creare un problema perché, invece, nel commercio il secondo livello si allarga, esistendo inoltre in quel settore prassi diverse. A Roma è stato stipulato un accordo territoriale del commercio, in cui sono stati fissati minimi e aumenti retributivi e normativi. Nel commercio funziona. Ma allora, anche da questo punto di vista, si comprende che le soluzioni settoriali trovate (intendo settoriali, non di categoria), nei grandi comparti, possono poi definire modelli fortemente differenziati.

Passando dalla cornice al merito, si è detto - ho letto anche le vostre discussioni - che l'accordo del 23 luglio non consentiva di recuperare pienamente l'inflazione e che, contemporaneamente, ha determinato uno schiacciamento verso il basso della produttività. Vero. Peccato che, secondo quanto risulta da resoconti stenografici delle audizioni, pochi hanno ricordato che ciò è iniziato a verificarsi soprattutto da quando l'inflazione programmata è stata decisa senza un minimo di raccordo con le organizzazioni sindacali. Non lo dico per polemica politica (che oggi voglio evitare ad ogni costo), ma se si esamina la storia delle inflazioni programmate degli ultimi quindici anni, si può notare che, stranamente, quando c'erano i governi di centro-destra, l'inflazione programmata era quasi la metà dell'inflazione reale - può essere avvenuto per scelta o per sfortuna; non sto dicendo che fosse una loro responsabilità, tuttavia basta consultare le statistiche per accertarsene - quando il centro-sinistra era al governo, mediamente l'inflazione programmata era vicinissima all'inflazione reale.

Lo ripeto: non faccio certe affermazioni per amor di polemica. Prendete i dati e vi renderete conto che così stanno le cose!

Quando l'inflazione programmata è la metà di quella reale, è chiaro che in quel periodo di due o tre anni si perde potere d'acquisto. Infatti, anche se si recupera alla fine quel periodo, la capienza si è abbassata. Ciò è realmente avvenuto e abbiamo rovesciato il meccanismo negli ultimi quattro anni, quando abbiamo deciso di non considerare più l'inflazione programmata, bensì quella realistica. Vedrete che l'accordo del 23 luglio, gestito con questa modalità, ha generato negli ultimi quattro anni, per la prima volta, una crescita della retribuzione nei settori privati.

Partendo da questo assunto, ci si domanda che cosa non vada nel meccanismo proposto dalle linee guida, che poi dovranno essere tradotte in accordi specifici. Non vanno due cose: in primo luogo il riferimento a questo indicatore IPCA, depurato dall'inflazione dei prodotti energetici; in secondo luogo che sia previsto contestualmente un abbassamento della base di calcolo di quasi tutti i contratti nazionali di categoria.

Siamo contrari a utilizzare un IPCA depurato dall'inflazione energetica importata non tanto perché non cogliamo il problema esistente, quanto piuttosto perché non possiamo ragionare come nel 1993. In quel periodo la situazione era molto più chiara e flessibile, giacché anche nel 1993 si parlava di tener conto dell'inflazione importata e delle ragioni di scambio, ma allora avevamo la lira e si rendeva necessario un ragionamento sui rapporti di cambio, in quanto il deprezzamento della lira importava inflazione. Oggi, con l'euro, non rientriamo più in quella definizione.

Soprattutto, esiste un punto in ordine al quale nessuno mi potrà convincere del contrario (questo è stato altro argomento di polemica con Confindustria): se si deve ragionare sull'inflazione importata dei prodotti energetici, posso capire quando Confindustria sostiene che non si possa pagare due volte l'aumento dei prezzi delle materie energetiche importate. Mi domando, però, perché lo debbano pagare due volte i lavoratori: una prima volta alla pompa di benzina e una seconda nel salario.

Ebbene, rispetto a questo ragionamento di assoluto buon senso, che reclamerebbe un'idea di politica dei redditi, la soluzione esisteva e l'abbiamo prospettata: un terzo lo pagano le imprese, un terzo lo paga il lavoro, un terzo lo paga lo Stato. Così si può far fronte a un problema se effettivamente si

pone! Soprattutto, questo problema va essere affrontato se mai - proposta estrema avanzata - non in chiave di verifica *ex post*, ma in chiave di inflazione d'anticipo. Ho proposto a Confindustria di calcolare l'indice depurato in partenza, in modo che non avesse un effetto inflazionistico pieno all'inizio e che, una volta che si dovesse effettuare il recupero *ex post*, lo si calcolasse sull'inflazione reale. Mi è stato risposto che anche questo non si poteva fare.

Tenete presente, fra le altre demenzialità - scusate il termine - che un IPCA depurato dall'inflazione energetica rivela qualche riflesso curioso, per cui (come sapevamo e avevamo spiegato a Confindustria) nel 2009 avviene che l'IPCA depurato risulta maggiore dello 0,6 per cento, rispetto ai prezzi al consumo! Una vera assurdità! Ovviamente, infatti, se avviene un abbassamento drastico dei prezzi dei prodotti petroliferi, laddove non applico la depurazione ne risento, dove applico la depurazione, invece, non ne risento affatto. Così, nel pieno della crisi industriale più devastante della storia d'Italia e del mondo, se applicassimo oggi l'IPCA, avremmo l'1,6-1,7 per cento. Che capolavoro! Poi, quando riprenderà l'economia e l'inflazione, la gente ci perderà. Le aziende si trovano a dover dare di più quando stanno peggio e di meno quando stanno meglio! Non ci vuole uno scienziato per concludere che si tratta di una sciocchezza colossale. Vi prego di credermi quando dico che non scopriamo tutto ciò oggi e che abbiamo spiegato per tempo a Confindustria che, quando si superano i fattori reali (soprattutto nelle verifiche finali), si possono determinare questi effetti del tutto paradossali, che domani si possono ripetere - questo è il punto - nei momenti in cui si rilevano forti oscillazioni verso l'alto o verso il basso dei prezzi importati.

Insomma, in una logica di sistema - lascio perdere adesso il 2009, che pure rappresenta, a mio avviso, un nonsenso - è il modello a non funzionare.

Per quanto riguarda la base di calcolo, il significato dell'accordo, tanto per tradurlo in termini precisi, è che per i meccanici (la più grande categoria dell'industria), per i quali il valore di punto condiviso è pari a circa 19 euro, si abbassa di 1,5 euro il valore di calcolo di partenza. Vuol dire il 15 per cento in meno. Una percentuale del 5 per cento, per quel contratto, non significa il 5 per cento rispetto ad oggi, bensì il 5 per cento meno un ulteriore 15 per cento. La stessa cosa avviene nel commercio, nel pubblico, per gli edili, per i chimici.

Il combinato disposto tra l'IPCA strutturale e questa base di calcolo implica che, strutturalmente, il contratto nazionale non avrà mai la possibilità di recuperare il potere d'acquisto.

Non sto parlando di guadagnare quote di produttività col contratto nazionale. Sto affermando, più modestamente, che non si avrà mai, strutturalmente, una tale possibilità.

Abbiamo spiegato a Confindustria, infatti, che il valore punto e le basi di calcolo delle percentuali sono segnate dalla storia della contrattazione collettiva in Italia. Nessuno ci ha mai messo mano, neanche con l'accordo del 1993, perché si tratta di materie che si discutono nei tavoli nazionali di categoria. C'è chi ha sistemato in un modo il valore del punto, chi in un altro, chi con una convenzione, chi con un accordo: fa parte delle storie antiche. Mi domando perché lo si debba fissare centralmente, perché non lo si lasci come strumento di flessibilità, in ragione delle dinamiche diverse dei settori, in una fase come quella attuale.

Oggi abbiamo parlato della crisi, ma anche la crisi di oggi non è uguale per tutti i settori. Mentre - come dicevo prima, signor presidente - la crisi di oggi si connota come la prima vera crisi di tutto il comparto metalmeccanico (che colpisce, cioè, il cuore produttivo e industriale del Paese), allo stesso tempo non si tratta di una crisi che parla a tutti i settori nello stesso modo: oggi gli alimentari non soffrono la crisi dei meccanici. Ebbene, se ho bisogno di uno strumento di flessibilità, verso l'alto e verso il basso, me lo tengo stretto. Il sistema proposto da Confindustria è rigido e centralizzato, mentre noi avevamo chiesto a Confindustria di concedere ai tavoli negoziali un po' di margine, così come li concedeva l'accordo del 23 luglio.

Se esistono margini, si può anche alzare un po' il livello; se non ci sono, si può abbassarlo un poco. Magari, quell'indice IPCA nel 2009 è pesante per alcuni settori e se lo si rende quasi come se fosse una piccola scala mobile, con le caratteristiche che dicevo, si irrigidisce tutto il sistema negoziale, che finisce per bloccarsi. E questa è la prima considerazione di fondo che ci ha fatto dire di no.

Il secondo punto riguarda la mancata estensione della contrattazione di secondo livello. Vi prego di

credermi: magari ci fosse un'estensione della contrattazione di secondo livello! Non c'è, perché Confindustria non la vuole: l'ha dichiarato in tutti i modi.

Non la vuole perché, se posso essere onesto, una parte di Confindustria non desidera un secondo livello forte, mentre un'altra parte vuole il contratto nazionale forte. In questa divisione, avviene una mediazione al ribasso.

Ma se la produttività - sono d'accordo su questo - si gioca al secondo livello e se questo livello non lo si estende, è inutile piangersi addosso perché la produttività non cresce!

Da questo punto di vista, un fattore che poteva essere d'innovazione rispetto al 23 luglio resta esattamente com'era. Avevamo proposto - lo dicevo prima - anche opzioni minime: ad esempio, la sperimentazione governata fra le parti. Mi chiedo come sia possibile decidere di istituire il fisco di distretto e il fisco di filiera, per poi concludere che non si può fare la contrattazione di sito o di filiera.

Oggi le piccole e medie imprese possono fare una dichiarazione fiscale congiunta, quando sono tra loro collegate, per cui non vedo perché non si possa fare una contrattazione congiunta, soprattutto nei nostri distretti. Poteva essere questo un piccolo passo in avanti, visto che se ne è parlato tanto, e invece, niente: nessuna sperimentazione; niente al sito, niente al distretto, meno che niente a livello territoriale. Questa è la situazione che, onestamente, si determina.

Il terzo problema è rappresentato dalla bilateralità. Anche su questo punto voglio essere chiaro, perché questo è per noi un problema un po' delicato. Assisto con grande curiosità a tutti questi slanci di bilateralità esagerata, dai quali cerco di mettere in guardia sia il sistema delle imprese, sia il Paese. La bilateralità è sicuramente uno strumento importante, ma non può diventare il fine.

Questo è un aspetto delicatissimo, su cui poi ritornerò quando esprimerò un giudizio finale.

Se la bilateralità diventa il fine, l'azione del sindacato non si esprimerà attraverso la contrattazione, bensì attraverso la gestione di servizi. Se si smarrisce il rapporto tra la contrattazione e la bilateralità, il rischio di scambiare lo strumento con il fine diventa più forte. La bilateralità, pertanto, va gestita con un po' di attenzione e nella trasparenza. Abbiamo scoperto che nel settore del commercio abbiamo ben duecento enti bilaterali, tra nazionali e territoriali. Scommetto che nessuno ve l'ha detto. Vi chiedo se vi sembra logico che esistano altrettanti elementi della bilateralità per il turismo di Confindustria, per il turismo di Confcommercio e per il turismo di Confesercenti. Vi domando se abbia qualche senso avere tre enti, tre presidenti, tre vicepresidenti, tre consigli di amministrazione per gestire le stesse cose, differenti solo in quanto ciascun attore, se stipula un contratto, vuole il proprio ente bilaterale. Non so se ci rendiamo conto di cosa stiamo creando. Parlo del commercio, perché è il settore dove la bilateralità è partita prima, dove esiste la dispersione delle imprese, dove la bilateralità ha un senso. Vi domando se dobbiamo davvero assecondare questa tendenza.

Vi informo che, quando poniamo il problema di collegare e concentrare, ci si risponde negativamente.

Bisogna stare attenti: esiste un problema, ripeto, di *governance* e di trasparenza. Vi domando se vi sembra logico, chiudendo su questo tema, che, se io e la controparte istituimo un ente bilaterale, poi si decida, fra noi due, anche chi lo controlla. Dovremmo poter immaginare una *governance* in cui le parti istituiscono l'ente bilaterale e poi c'è un terzo che controlla. Diversamente, rimane opaco l'uso della bilateralità: dove vanno a finire i fondi che non vengono spesi, in che direzione, che cosa finanziano e quant'altro.

Abbiamo aperto una difficile discussione in CGIL, su questo tema. Noi diciamo che gli enti bilaterali non devono finanziare né i sindacati né le associazioni di imprese. Diversamente, si crea - allora sì - una nuova casta burocratica sulla quale, fra dieci anni, qualcuno scriverà un libro. Non vogliamo arrivare a quel punto, chiaramente, e se avanza una lira tra gli enti bilaterali, ebbene questa ritornerà ai lavoratori o alle imprese. Voglio essere estremamente chiaro: semmai una lira avanzasse, non va ai sindacati e non va alle associazioni di impresa. Diversamente, si creerebbe un meccanismo perverso, in cui si fa bilateralità per finanziare se stessi. La bilateralità non è questo, bensì un servizio ai lavoratori e alle imprese. Così deve essere, altrimenti abbiamo un'inversione tra

fini e strumenti, che diventerebbe pericolosissima.

Bisogna stare attenti sulla bilateralità perché, mentre ci sono funzioni che solo la bilateralità può svolgere, altre funzioni non sono di pertinenza di quest'ultima, in quanto implicano conflitti d'interesse giganteschi. Occorre chiedersi, se si fa bilateralità gestendo congiuntamente il collocamento, o il brokeraggio assicurativo, che cosa si finisce per diventare, di quale libertà può godere l'impresa quando sia il sindacato a fornirle manodopera, assicurazione e quant'altro. Ho detto alla presidente Marcegaglia che sussiste un problema di libertà dell'impresa. Facciamo attenzione, perché se si crea uno strumento così pesante, la libertà dell'impresa si riduce a tal punto da impedire ogni scelta. Non sto esagerando.

In ragione di tutto ciò, dico di fare attenzione alla bilateralità, a corporativizzare in maniera eccessiva alcune funzioni.

Venendo agli ammortizzatori, ci siamo opposti all'impostazione del Ministro Sacconi. Infatti, anche nell'artigianato non si può dire che si dà la cassa integrazione in deroga, se l'ente bilaterale mette i soldi e mi fa accendere il diritto. No: il diritto esiste già e l'ente bilaterale aiuta l'impresa a pagare. Sono due meccanismi diversi: l'uno rende arbitro del diritto l'ente bilaterale; l'altro rende arbitri del diritto il lavoratore e l'impresa. Si tratta di due concetti diversi. A mio avviso, nel primo caso rileva anche un profilo di incostituzionalità.

L'abbiamo già detto al Ministro Sacconi: se lui non rivede questa parte della legge, la CGIL solleverà un'eccezione di incostituzionalità su questo punto, in quanto, a mio avviso, si arriva a fondare un diritto sulla corporativizzazione del rapporto e ciò non può essere.

Ebbene, lì è scritto che si può allargare, ma negli accordi sottostanti troveremo - man mano lo vedremo - le funzioni degli allargamenti. Siamo contrari a questa impostazione.

Per quanto riguarda il problema della derogabilità - altra questione per noi estremamente delicata - è evidente che parlarne in astratto è complicato. Dunque, vorrei affrontarla nel concreto. Oggi, quando una azienda è in crisi, le parti fanno tutto il possibile per salvare l'azienda e l'occupazione. Si è sempre fatto così. Se si doveva trovare un meccanismo per far costare meno il salario, o per far lavorare di più, lo si trovava. Ma se istituimo un principio di derogabilità, soprattutto in alcuni settori, avviene che se si deroga su un punto, poi è necessario derogare anche su un secondo punto e poi su un terzo. Dopo tre o quattro deroghe, alla fine non c'è più un contratto nazionale.

Prendiamo un settore di servizi: il trasporto pubblico locale, dove non c'è praticamente un'azienda sana, poiché sono quasi tutte in crisi. Se tutti mi chiedessero di derogare qualcosa, del contratto nazionale non resterebbe più niente. Non sto parlando dei settori strutturati: il settore dei chimici, per come è fatto, non crea nessun problema anche se prevede l'unanimità e le modalità, essendo un settore strutturato e presidiato. La nostra preoccupazione e il nostro timore sono indirizzati al significato della derogabilità nella miriade dei piccoli e piccolissimi settori.

Infine, la rappresentatività - che pure è positiva - legata al diritto di sciopero ci crea qualche piccolo problema. Si tratta di un tema di discussione col Ministro.

Francamente, non riesco a capire perché il tema della rappresentatività non vada affrontato in quanto tale, senza timore che tramite esso si possa aprire un ragionamento sul diritto di sciopero: non è così. Il problema della rappresentatività ha una sua fondatezza e autonomia: va trovata una soluzione. Va bene l'accordo tra le parti; va bene un *mix* tra certificazione degli iscritti e voto. Anzi, il voto ci vuole: non basta solo la certificazione degli iscritti.

Non si capisce perché tutto ciò debba avere un rapporto con il diritto di proclamazione dello sciopero.

Fra l'altro - apro e chiudo una parentesi - immaginare una situazione in cui (questa è l'idea) col 51 per cento un sindacato (o coalizione di sindacati) possa proclamare lo sciopero, mentre col 49 per cento non lo si possa fare, farà sì che qualcuno non sciopererà mai. Non sto parlando di chi ha il 3 per cento, sto parlando del rapporto tra 51 e 49 per cento. Se questa è la logica che governa il diritto di proclamare uno sciopero nei settori sensibili, allora occorre fare molta attenzione: quando la gente non può scioperare ordinatamente, trova altre modalità per interrompere, creare intralci e problemi al servizio. Da questo punto di vista, sappiamo bene che esiste una fantasia italiana

straordinaria.

In ragione di tutte queste obiezioni, non abbiamo firmato. Come vi ho detto, abbiamo tentato fino all'ultimo di farlo.

Mi sono reso disponibile a dire che sarebbe stato più opportuno mettere da una parte la questione dello sciopero, che non c'entra col modello contrattuale. Sono d'accordo che sia materia che, se vuole, il Parlamento può prendere in mano, sentendo le parti. Non posso, invece, decidere io con la mia controparte chi abbia o meno il diritto di scioperare: non si è mai vista una cosa simile. Ho il diritto di poter decidere come scioperare, ma non ho il diritto di dire che io posso scioperare e un altro no, perché è più piccolo di me. Questo diritto non lo voglio: è un diritto corporativo, non mi piace. Se si parla di un diritto di libertà, allora decida il Parlamento, sentendo le parti sociali. L'esercizio, la modalità, invece, mi compete. Decido di non scioperare durante le festività, per rispettare gli utenti che viaggiano: lo posso e lo debbo fare, quindi lo faccio. Non posso, invece, dire che, da sindacato più grande, posso decidere di scioperare mentre chi è più piccolo di me non può farlo. Onestamente, credo che si tratti di uno straordinario errore politico, civile, culturale e morale. Ho proposto di eliminare la derogabilità, di considerare l'inflazione importata soltanto in fase di partenza, annunciando la firma della CGIL a fronte della risoluzione di questi punti. Ci è stato risposto negativamente e, in ragione di questo, non abbiamo firmato.

Naturalmente ciò implica che non firmeremo neppure gli accordi sottostanti e si aprirà una situazione un po' complicata, poiché ciò implicherà, settore per settore, a seconda dei rapporti di forza, una piccola giungla.

Quando è stato detto che questo accordo darà certezza al Paese e alle aziende, si è detta una sciocchezza. Avrebbe dato certezza alle aziende se ci fosse stata la firma di tutti: se così non è, non ci sarà certezza. Infatti, ha problemi la CGIL - non ho motivi per nascondervelo - ma hanno problemi anche la CISL, la UIL e Confindustria, perché hanno tutti lo stesso problema di decidere come andare avanti, adesso. Naturalmente, elaboreremo piattaforme ispirate a ciò che noi pensiamo e, su quelle, andremo a chiedere il voto dei lavoratori. Dove ci sono stati accordi separati, siamo andati da soli al *referendum*. Potrà non incidere, perché non è effettivo, ma se nella scuola abbiamo portato quasi 400 mila insegnanti e personale amministrativo al voto in questi giorni e se il 95 per cento ha espresso un diniego nei confronti di quell'accordo, ciò significherà pur qualcosa e avrà pure un qualche peso e un qualche senso.

Se si vuole andare avanti così, lo si faccia. Ma si sappia che questa non è la nostra strada e che non si doveva seguirla. Credo sia stato un gravissimo errore farlo.

Avevo detto - anche su questo punto insisto - di prenderci del tempo, perché c'è la crisi che incombe e, dunque, è da matti dividerci, tra sindacati e imprese, in questo momento. Avevo detto di rimandare di un anno la situazione, anche perché non avevamo contratti in scadenza (i più grandi contratti scadono fra un anno e mezzo) e di affrontare questa fase. Non si è voluto fare, penso per ragioni politiche (questa è una mia valutazione, l'unica che faccio). Sussiste una responsabilità del Governo e del Ministro, senza i quali non avremmo avuto questo esito: di questo sono convinto! Vi prego di scusarmi per la franchezza, ma è esattamente quello che penso, e credo di aver ragione a pensarla in questo modo.

PRESIDENTE. Ringrazio il segretario Epifani per la passione che ha messo in questo intervento. Le sue ragioni possono non convincere, ma sono certamente sentite.

Vorrei esprimere alcune brevissime considerazioni, perché il tempo è tiranno. Poi prego tutti di contenere i tempi dei propri interventi.

Mi trovo molto d'accordo con lei sul tema della contrattazione di distretto al quale ho creduto sin dall'inizio, quando nel 2006 facemmo quasi in maniera *bipartisan* una norma relativa alla legificazione del distretto, conferendo a quest'ultimo alcune peculiarità, tra cui anche il concordato fiscale. Da questo punto di vista, una responsabilità sulla contrattazione di distretto (o di filiera, che dir si voglia) in particolare, vista l'organizzazione delle nostre piccole e medie imprese, sarebbe oltremodo importante. Non capisco come mai la parte datoriale non la approvi. Lo posso

immaginare, ma non ne condivido le ragioni.

Vorrei adesso porre alcuni brevi quesiti. Quest'anno l'inflazione programmata è stata indicata nel DPEF all'1,7 per cento. Abbiamo letto sul principale quotidiano economico del Paese che i salari erano aumentati del 3,8 per cento. Le chiedo se si tratti di un'informazione falsa, secondo lei, oppure se si rilevi uno sganciamento fra queste due realtà che, forse, fanno enfatizzare un po' di meno il tema relativo alla fissazione dell'inflazione.

Sulle rappresentanze, sono d'accordo che è esteticamente sconveniente far viaggiare in parallelo le questioni relative alle regole sugli scioperi nei servizi essenziali e alla rappresentatività. Però, io, che sono un apprendista di questa Commissione, ho letto che in tutte le legislature si è tentato di predisporre una norma su questo tema, ma poi difficilmente si è riusciti ad arrivare in fondo.

Offriamo la nostra disponibilità di fronte ad un accordo fra le parti sociali, ma le domando se a suo parere sia un accordo vicino oppure lontano, praticabile o meno.

Un ultimo quesito è relativo ai contratti di solidarietà. Cominciamo a vederli applicati non più solo nel tessile, ma anche in altri settori. Ciò vuol dire che, comunque, esiste una legge che li consente. Ebbene, le chiedo se tale legge sia migliorabile, oppure se essa funzioni ma si renda necessario modificarla.

Do ora la parola ai colleghi deputati che intendano intervenire per porre quesiti o formulare osservazioni.

GIULIANO CAZZOLA. Il tempo è poco e il protagonista di questa nostra audizione è il segretario Epifani. Quindi, non credo sia opportuno sviluppare un dibattito. Piuttosto, lo sforzo che dobbiamo compiere è quello di capire il meglio possibile le posizioni della CGIL.

Vi confesso che ho trovato molta ragionevolezza nelle posizioni che sono state esposte e molte valutazioni su cui riflettere. Ovviamente, mi rendo conto che forse è difficile avere una risposta che possa essere ritenuta ferma e valida per noi tutti. Ma i dissensi che sono emersi con le altre organizzazioni sindacali, in fondo, non si registrano da pochi anni; in qualche modo appartengono anche alla cultura e, se si vuole, ai difetti che le organizzazioni sindacali si portano appresso. Potremmo qui ricordare, per esempio (Epifani se la ricorda sicuramente benissimo) la discussione all'origine sui fondi pensione. Potremmo ricordare come, in fondo, ci sia sempre stato un maggiore o minor rigore, ad esempio, su certe forme di partecipazione o anche di organizzazione dei servizi (personalmente, credo sia giusto tenere alta una linea di rigore). Però, in fondo, la mia domanda riflette anche un po' la convinzione che mi sono fatto: le chiedo se queste vicende, questi contrasti fra organizzazioni sindacali, questi dissensi con le controparti naturali non si sarebbero potuti gestire meglio all'interno di un accordo, di un rapporto unitario. Un accordo è comunque un processo in divenire e poteva dare spazio ad una serie di puntualizzazioni, di messa a fuoco di questioni che, nell'accordo quadro, erano rimaste irrisolte.

Non vedo perché concepire questo accordo quadro come una specie di giudizio di Dio, in una logica in cui fare compromessi fa parte della vita quotidiana dei sindacati. Ovviamente, questo non è un discorso che si può fare solo alla CGIL, ma anche alle altre organizzazioni sindacali e al Governo. Tuttavia, credo che sia giusto rivolgerlo anche alla CGIL. Mi domando perché ritenere che il 22 gennaio arrivi un momento in cui ci deve dire un «gran sì» oppure un «gran no», quando la vita è fatta anche di posizioni più sfumate. In realtà, si aprivano una serie di occasioni, di opportunità per far valere, negli accordi di settore e nella contrattazione a scalare, anche posizioni che potevano non aver trovato una soluzione, aver fatto intravedere anche alcuni rischi insiti nell'accordo quadro. Mi domando perché, a un certo punto, emerga questo grande bisogno di chiarezza, di affermare diritti nuovi che non si sono mai sperimentati: mi riferisco, ovviamente, alla questione dell'estensione della contrattazione articolata o a questi sospetti nei confronti delle clausole in deroga, perché al momento di farle sarebbe dovuta essere presente anche la CGIL.

Ecco, questo è l'interrogativo che mi pongo e svolgo due ultime brevissime considerazioni. Tutti ricordiamo la polemica che si è fatta sull'inflazione programmata dell'1,7 per cento. Nel 2008 l'inflazione reale si è attestata a un livello più basso dell'inflazione programmata. Sarà stata

probabilmente una sfortuna, sarà stata probabilmente una disgrazia, però, se si fossero fatti i contratti sul 3,7 per cento, non avremmo reso un servizio al Paese. L'ultima cosa è questa: ho partecipato - negli ultimi giorni in questa Commissione e ieri ad un importante convegno del PD - ad un dibattito sulla rappresentanza e la rappresentatività. Ho trovato una disponibilità anche nelle organizzazioni sindacali, compresa la CGIL, che si sono espresse in quella sede. Mi piacerebbe capire - la domanda l'ha già fatta il presidente - se sul terreno della rappresentatività ci può essere un percorso che possa anche recuperare un rapporto unitario.

CESARE DAMIANO. Signor presidente, la Commissione lavoro sta continuando a svolgere queste audizioni, anche dopo il raggiungimento di un accordo quadro che non ha visto la CGIL concorde, proprio perché siamo interessati ad esaminare i problemi di merito che derivano da questa divisione sindacale.

È evidente che eravamo, già nelle audizioni passate, facili profeti quando abbiamo sostenuto che un accordo separato sul modello contrattuale correrà il rischio di avere un effetto controproducente rispetto all'affermazione sulla quale tutti scommettono, vale a dire «più regole, meno conflitto e più tranquillità nelle relazioni». È evidente che, trattandosi del modello contrattuale - del resto lei, signor segretario, l'ha confermato - nel momento della sua applicazione, non essendovi una condivisione di partenza, aumenteranno i conflitti, piuttosto che diminuire. Questo mi pare che sia un primo, enorme problema che va affrontato.

Seconda questione. Abbiamo un accordo quadro preceduto da linee guida, ed è evidente - condivido quanto lei ha detto - che si tratta di una cornice.

Ebbene, le chiedo, segretario Epifani, se tra questa cornice e la sua applicazione in intese di settore - che successivamente troveranno un'ulteriore applicazione, immagino, nei contratti di categoria, i quali dovranno recepire nelle loro prime parti, come accade al tempo del protocollo del 1993, queste intese quadro - la CGIL siederà al tavolo di questi negoziati. Le domando inoltre se non pensi che questi negoziati successivi possano chiarire alcune delle parti che sono oggi oggetto di contraddizione e di contrasto.

Sull'IPCA, concordo che sarebbe ragionevole una soluzione che prevedesse il recupero, nell'ambito del triennio, del valore reale dell'inflazione. Trovo la sua spiegazione convincente e ragionevole.

Vorrei porle una domanda sul valore punto, perché non mi è chiaro ancora il meccanismo: vorrei sapere se le intese, le linee guida e l'accordo quadro prevedano un valore punto universale oppure se mantengano il valore punto di categoria. Un valore punto universale, infatti, provocherebbe irrimediabilmente un arretramento nei contratti che hanno un valore punto al di sopra della media e un avanzamento degli altri contratti. Per quel che mi riguarda, credo che ciò sia irragionevole, in quanto è evidente che i valori punto, laddove sono stati definiti, sono il frutto di una contrattazione storica, categoria per categoria. Ebbene, le chiedo se, a suo avviso, si procederà all'individuazione, ancora una volta, di valori punto di categoria, vale a dire di «abiti su misura», oppure, se la tendenza che sottende all'accordo sarà quella di avere un valore punto universale.

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, è evidente che già nel 1993 la clausola che parlava delle prassi in atto era frutto di un contrasto tra organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro. Addirittura - al tempo ero segretario generale aggiunto dei metalmeccanici - la

Federmeccanica, cioè l'associazione degli imprenditori metalmeccanici, scrisse un decalogo nel quale interpretava il protocollo del 1993 come un protocollo che sulla prassi in atto dava questa interpretazione: si contratta dove si è sempre contrattato; dove non si è mai contrattato non si deve contrattare. Più tutta un'altra serie di questioni. È evidente che c'è una resistenza degli imprenditori, al di là delle dichiarazioni a favore del secondo livello, ad applicarlo.

Così come è nota l'avversione di Confindustria, che personalmente ho combattuto, ad avere la contrattazione territoriale. Ebbene, le chiedo se lei non pensi che il Governo, nel momento in cui tutti affermano che la contrattazione di secondo livello andrebbe estesa, nel momento in cui rimane la formula delle prassi in atto, debba favorire queste estensioni, cancellando la norma che consente di detassare i salari di secondo livello anche quando ci sono erogazioni unilaterali.

Se queste norme sopravvivono, è evidente che ciò favorirà un'interpretazione riduttiva che, soprattutto in Confindustria, trova udienza.

Per quanto riguarda la questione del rapporto pubblico-privato, faccio un'osservazione che ho già fatto anche nelle precedenti audizioni: riscontro, nella definizione del protocollo di gennaio, due modelli contrattuali e non l'unificazione dei modelli contrattuali. Le chiedo se sia vero o meno che il recupero nell'ambito del triennio, per quanto riguarda lo scostamento nel settore privato, e il recupero nel pubblico impiego nel triennio successivo non divarichi il risultato retributivo fra pubblico e privato. Chiedo inoltre la sua opinione sulla necessità di unificare la modalità nelle applicazioni successive.

La CGIL fa della derogabilità un punto di critica, ma a me risulta che alcuni contratti la praticino già. Penso ai contratti dei tessili o dei chimici. Le chiedo se secondo lei, un modello come ad esempio quello dei chimici, che consente una deroga sulle questioni salariali e dell'orario di lavoro, a condizione che la stessa sia ammessa sulla base di una valutazione unanime delle parti, possa essere il modello di riferimento, oppure se la questione della derogabilità debba essere espunta dalle applicazioni.

Infine, sulla questione della rappresentatività, come ricordava l'onorevole Cazzola, ieri si è svolto un seminario promosso dall'associazione Lavoro e Welfare nella sede del Partito Democratico, con relativa discussione. Le chiedo se, secondo lei, si potrebbe procedere, in tempi rapidi, a un'intesa fra le organizzazioni sindacali - che sono state, tra l'altro, firmatarie di un documento nel maggio scorso che contempla i temi della rappresentatività della democrazia sindacale - qualora si prevedesse il censimento della rappresentatività fondato sugli indicatori dei voti riportati nell'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie e degli iscritti; se riterrebbe utile, contemporaneamente, fissare una soglia del 5 per cento, analogamente a quanto fatto per il pubblico impiego; infine, qualora questo accordo si producesse, se sarebbe utile o meno una legislazione di sostegno che recepisce gli orientamenti di questo accordo.

GIUSEPPE BERRETTA. Sarò estremamente sintetico, anche perché il tema è stato trattato.

Riprendo, appunto, in estrema sintesi, la questione della rappresentatività, che mi sembra un tema emerso anche nella relazione svolta dal segretario. Anche il segretario Bonanni, quando è venuto qui in audizione, ha detto che uno degli assi portanti della politica CISL viene rimesso in discussione su questo punto e che esiste una disponibilità a marciare rapidamente. In uno slancio autocritico raro in questo momento, egli ha ritenuto di dire che probabilmente c'è l'esigenza di tornare rapidamente su questa materia.

La definizione di chi rappresenta e di chi contratta è sicuramente un tema storico, che è sempre difficilmente risolvibile; se, effettivamente, ci si mettesse nell'ottica di affrontarlo in maniera compiuta, daremmo un grande contributo. Però, la cosa che a me sempre stupisce quando si parla di questo tema, è che si limita l'attenzione alle organizzazioni sindacali, quasi che il problema sia solo quello di determinare chi rappresenta i lavoratori. Dalla Costituzione in poi, invece, non ci si occupa di chi rappresenta i datori di lavoro e di come si selezionano i soggetti e le organizzazioni datoriali che vanno a stipulare. Probabilmente, nella Costituzione ci si riferiva ad un modello economico taylorista, in cui era scontato che fosse Confindustria a rappresentare il mondo delle imprese, mentre oggi questo *moloch* non esiste più. Secondo me, sarebbe stato necessario definire questo punto in ogni caso, ma a maggior ragione nel momento in cui ci si instrada verso l'utilizzo spinto del bilateralismo, riguardo al quale è chiaro che questa problematica emerge anche nella sua potenziale drammaticità. Pensiamo a cosa può essere il bilateralismo messo nelle mani di organizzazioni datoriali e sindacali pirata. Credo sussista l'esigenza di affrontare questo tema con grande attenzione e cautela, a maggior ragione, viste le scelte che si stanno compiendo sul fronte del bilateralismo.

PRESIDENTE. Do ora la parola al nostro ospite per la replica.

GUGLIELMO EPIFANI, *Segretario generale della CGIL*. Vorrei cominciare col rispondere alle domande poste dal presidente Saglia. Lei, presidente, si chiedeva perché l'inflazione dell'1,7 per cento ha poi una dinamica del 3,8 per cento relativamente all'annualità 2008. Ebbene, quando compariamo le dinamiche dell'aumento delle retribuzioni e quelle degli indicatori (inflazione programmata o inflazione sostanzialmente reale), bisogna sempre sapere che c'è uno scostamento di tempi prodotto dall'affollamento dei contratti e dalla loro dislocazione nel tempo. Ad esempio, ci siamo accorti che basta che i rinnovi dei contratti pubblici avvengano tutti nel primo quadrimestre di un anno perché si determini sulla media degli incrementi retributivi una dinamica a salire molto più forte, in quanto portano il peso di questo aumento, contestualmente, tutto là dentro. Quindi, occorre sempre guardare questi dati su una base almeno quinquennale, perché soltanto questa è l'indicazione all'interno della quale possiamo depurare questa stagionalità dei contratti. Contratti che spesso si sono rinnovati con grande ritardo e magari si sono rinnovati tutti assieme, ragion per cui abbiamo avuto una curva un po' piatta negli anni precedenti e poi, effettivamente, un crescere dell'inflazione.

Tale questione, peraltro, ne proporrebbe una ulteriore, che a suo tempo affrontammo, vale a dire come scaglionare la scadenza dei contratti, per non rinnovarli tutti nello stesso momento e nello stesso giorno. Diversamente, si determinerebbero effetti un po' distorti, che credo non convengano né ai lavoratori, né alle imprese, né al Paese.

Per quanto riguarda la rappresentatività, è nostro interesse arrivare ad una definizione di questo tema storico per la CGIL, che ritengo ormai non ulteriormente rinviabile. È vero che siamo associazioni di diritto privato, però non possiamo immaginare un Paese in cui ognuno autodenuncia gli iscritti sulla base di niente.

Badate, se mettiamo assieme tutte le autodenunce degli iscritti di ogni organizzazione, arriviamo in qualche settore ad avere più iscritti che lavoratori. L'ho detto anche ai sindacati più piccoli: non conviene a nessuno. Conviene, piuttosto, che ognuno intanto sia misurato per quello che è, cosa che, peraltro, non chiude tutto il discorso. Altrimenti si corre il rischio di fare brutte figure.

Nel mondo dei pensionati, ad esempio, sappiamo grosso modo quante sono le deleghe. Poiché le trattenute le fa l'INPS, per la parte relativa all'INPS è tutto certificato. Se chiediamo quanti iscritti all'INPS risultano nelle organizzazioni sindacali, il dato ci viene fornito immediatamente. Dunque, se qualcuno dice di avere mezzo milione di iscritti tra i pensionati e invece ne ha trentamila, la situazione si complica: se un cronista volesse divertirsi, lo potrebbe fare tranquillamente. Allora conviene farlo, e questo per una questione di trasparenza e di correttezza.

Insomma, bisogna usare il duplice strumento: la verifica degli iscritti e il voto, così come avviene nel pubblico impiego.

Ci servirebbe una legge di sostegno perché avremmo bisogno di generalizzare anche nel settore privato le rappresentanze. Noi, contrariamente al comune sentire, nel pubblico impiego e nella scuola le abbiamo dappertutto, mentre nel settore privato, soprattutto in questi anni, ne abbiamo sempre meno. Non si rinnovano i delegati, non si fanno le elezioni, si burocratizza l'espressione, non si dà spazio ai giovani. Quindi, una legge di sostegno che aiutasse la generalizzazione delle elezioni in tutto il settore privato, a mio avviso, sarebbe un fattore anche di ammodernamento per il sindacato, dal momento che la legge può aiutare anche rispetto a quella pigrizia che proprio in quel settore potremmo avere.

La terza domanda del presidente era relativa ai contratti di solidarietà. Ebbene, di questi ultimi, in realtà, ne abbiamo sempre fatti pochi in Italia. La legge attuale apre due problemi, di cui il primo riguarda l'esclusione delle piccole e piccolissime imprese: al di sotto dei quindici dipendenti non si ha lo strumento per farli. Invece, tutto sommato, secondo me, se si pensa ad una solidarietà, essa vale sia nell'impresa più grande, sia nell'impresa più piccola. Se ci sono le condizioni, queste sussistono indipendentemente dal livello della soglia. Poi si tratta di vedere se si intende aggiungere qualche incentivazione. Questo si può fare: basterebbe aprire un tavolo fra Governo, Ministro e parti sociali, in modo tale che si veda esattamente, nella gestione della legge vigente e anche delle disposizioni contrattuali, che cosa può essere cambiato per favorire questo strumento.

Naturalmente non deve sfuggire a nessuno che il contratto di solidarietà ha un senso se l'impresa ha un futuro. Il contratto di solidarietà, che ci proviene dalla Germania, nasce da una cultura tedesca, che noi facciamo fatica ad importare, in base alla quale la gente che lavora, che è formata, conviene tenerla dentro, perché, una volta passata la crisi, la puoi riutilizzare. Non è solo un sistema di solidarietà, come spesso noi diciamo, bensì qualcosa di più. È il fatto che, oltre a fare solidarietà tra lavoratori, si conserva, nel rapporto di lavoro, una manodopera formata, qualificata, della quale si potrebbe aver bisogno al momento del cambio di ciclo. Gli accordi della Volkswagen avevano tutti questo senso: anche nei peggiori momenti di crisi della Volkswagen, sono stati sempre utilizzati i contratti di solidarietà e nessuno ha mai perso il lavoro. Si manteneva il personale, passava il ciclo negativo e poi si ripartiva: quella gente era pronta, non era necessario inventare altre formule perché era gente già addestrata, formata, si era speso e investito nella formazione. Per questo ci convince, però dobbiamo sapere che ha questa impostazione. È chiaro che, laddove c'è una crisi epocale, laddove l'azienda non ce la fa è diverso.

Da questo punto di vista, il contratto di solidarietà richiede un po' di politica industriale. Ci vorrebbe, accanto al contratto di solidarietà, qualche idea di politica industriale nei momenti di difficoltà, per sostenere i settori che sono più in crisi. Questo, secondo me, dovrebbe essere il completamento di questa scelta.

L'onorevole Cazzola ha posto il problema della gestione. Sì, anch'io penso che si poteva gestire meglio. Ne sono convinto, perché è sempre meglio prevenire i problemi piuttosto che poi affrontarli a divisioni intercorse.

Devo dirvi la verità, a volte anch'io ho visto qualche rigidità - naturalmente è il mio punto di vista -, della quale non mi sono saputo spiegare il senso. Prendiamo il valore del punto, di cui parlava anche l'onorevole Damiano. Se non è stato mai deciso un valore universale del punto, ci sarà un motivo! Non l'ha fatto l'accordo del 1993, non l'ha fatto nessun accordo. E ancora oggi abbiamo settori in cui il valore della base di calcolo è definito in modo diverso, usato convenzionalmente, e altri in cui viene di volta in volta stabilito. Volevo che fossero le parti, al tavolo del contratto, a fare come abbiamo fatto oggi: decidere loro qual è la base di calcolo. La base di calcolo, infatti, entra in relazione con tante altre cose e anche essa è variata nel tempo. Se si centralizza una base di calcolo uguale per tutti, si elide quel minimo di flessibilità negoziale della quale la logica settoriale ha bisogno.

L'altra grande differenza fra questo sistema e quello del 23 luglio è che, paradossalmente, quello del 23 luglio era un po' più flessibile. Attorno a un tavolo, le parti analizzavano gli andamenti e la produttività dei settori, le ragioni di scambio con l'estero, l'importazione delle materie prime (al tempo c'era la lira) e all'interno di questo scenario poi decidevano. Se un settore andava bene, si aveva un margine in più; in meno, se un settore andava male! Oggi questa flessibilità è stata eliminata, è anche per questo che poi mi arrabbio - come ha detto il presidente, ci metto un po' di passione - poiché non riesco neanche a capire alle imprese cosa convenga! Se la crisi prosegue, l'indicatore IPCA, forse, per qualche settore è perfino esagerato! È chiaro? Se, invece, la crisi riprende, magari è insufficiente! Insisto nel non capire perché si voglia togliere ai soggetti che trattano, che non sono Confindustria, CGIL, CISL e UIL, bensì le organizzazioni dei tessili (padronali e dei lavoratori), delle imprese e del lavoro dei chimici, delle imprese e del lavoro dei meccanici.

La verità è che Confindustria ha compiuto una scelta, a mio avviso sbagliata, di centralizzazione. E ciò è il contrario della flessibilità e del decentramento. Non so più come spiegarlo: quando mi sento dire che la CGIL non ha firmato perché c'è flessibilità, ciò non corrisponde al vero! È esattamente il contrario: questo è un accordo assolutamente rigido, troppo rigido. E vi prego di credermi. Magari ci rivedremo fra qualche anno e ragioneremo serenamente su quello che è accaduto, ma vi prego di credere che converrete alla fine che si tratta di un accordo che è troppo rigido in un sistema che, invece, ha bisogno di qualche flessibilità. Ripeto: flessibilità in alto e flessibilità in basso, a livello del contratto nazionale, perché le dinamiche dei settori, tanto più in una crisi come questa, non sono assolutamente omogenee (se mai lo sono state). Questa è la mia critica di fondo.

Signori deputati, forse non avete ben compreso come funzionerebbe il meccanismo: questo indicatore viene fatto da un soggetto terzo; una commissione dice qual è l'indicatore e lo trasmette alle categorie, le quali lo devono prendere. Finito! Non solo, ma non sono le categorie a decidere se esiste uno scarto significativo, come è stato fino ad oggi! Fino ad oggi, se si rilevava uno scarto, le categorie di impresa e sindacali si incontravano e, nel prenderne atto, decidevano se recuperarlo totalmente, se fare una franchigia, prevedere una flessibilità. Si faceva così! Oggi anche lo scarto lo decide la commissione, quello che io chiamo il *politburo*. Tant'è che ho parlato di impronta sovietica, e Bombassei si è arrabbiato. Eppure è così, una misura da piano centrale! È tutto deciso, fuori dai tavoli negoziali.

Badate, contrariamente a quello che dice Confindustria, ci sono settori industriali che non sono assolutamente d'accordo su questo modello. Non lo sono Federmeccanica, Federchimica né Federtessile. Non hanno la voce per dirlo, ma posso confermare tranquillamente che è così: lo vedrete! Sono espropriate anche le associazioni imprenditoriali, da questo minimo strumento di flessibilità. Per questo non riesco a darvi una ragione. Si tratta di un modello rigido, che per di più ha quei difetti di cui parlavo prima. Un poco di flessibilità, tanto più in un mondo in cui da un anno all'altro l'inflazione sale e scende, come abbiamo visto, a mio giudizio andava mantenuta.

Per quanto riguarda le domande poste dall'onorevole Damiano, posso rispondere che andremo a tutti i tavoli. Se Confindustria decide di aprire il tavolo per una riscrittura in termini di accordo, saremo ai tavoli. Fra l'altro, sussiste un problema di raccordo tra il nuovo modello e il vecchio, che è anche fonte di qualche discussione, perché il vecchio modello prevedeva un quadriennio, a cui poi seguiva a metà un biennio. Se c'è una categoria che ha rinnovato il quadriennio due anni fa, adesso dovrebbe rinnovare il biennio. Se tu fai saltare il biennio, in qualche misura fai saltare una pattuizione che avrebbe dovuto essere - e a mio avviso deve esserlo - portata a compimento. Diverso è per chi inizia il quadriennio che oggi diventa triennio. Anche questo sarà fonte di problemi.

Vi prego di credere che nel settore delle telecomunicazioni siamo già con due piattaforme uguali, UIL e CGIL, più una piattaforma diversa della CISL. Vi prego altresì di capire che, quando arriveremo ai tavoli, non ci sarà la CGIL e il resto del mondo, bensì ci sarà la CGIL che magari trova su un tavolo la UIL, su un altro tavolo la CISL e su un altro ancora l'UGL. Non è semplice, quando poi devi andare di fronte ai lavoratori per dire che, a fronte di quello che vogliamo, si chiede l'IPCA depurata dall'inflazione. Quindi, il caos - se posso dirlo in termini simpatici - è destinato a crescere. Diciamo che l'entropia del sistema contrattuale è destinata ad esplodere, ad un certo punto: questo si è voluto far capire.

PRESIDENTE. Ringrazio tutti, in particolare il segretario Epifani e i suoi collaboratori. Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 11,35.

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Resoconto stenografico

INDAGINE CONOSCITIVA

Seduta di giovedì 19 febbraio 2009

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE STEFANO SAGLIA

La seduta comincia alle 11,10.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti della CISL.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, l'audizione di rappresentanti della CISL.

Ringraziamo per la disponibilità il segretario generale della CISL, Raffaele Bonanni, e i suoi collaboratori, che ci onorano con la loro presenza.

Abbiamo avviato la presente indagine l'anno scorso, non tanto per invadere le competenze delle parti sociali bensì per fornire al Parlamento un contributo di analisi e conoscenza di una delle riforme che riteniamo più incisive e più importanti nell'ambito del lavoro. Alla luce dell'accordo quadro firmato a Palazzo Chigi, abbiamo deciso di prolungare l'indagine, proprio per fotografare la situazione e offrire poi un contributo, come Parlamento, sullo stato delle relazioni industriali nel nostro Paese.

Do la parola al segretario Bonanni.

RAFFAELE BONANNI, *Segretario generale della CISL*. Ringrazio lei, signor presidente, e gli onorevoli deputati per questo incontro, che si svolge a coronamento di un lavoro davvero impegnativo e importante, che ha impegnato organizzazioni che rappresentano milioni di persone. Il tema sta facendo discutere molto nei posti di lavoro. La mia organizzazione - che, tra l'altro, in questi momenti è impegnata anche nello svolgimento del proprio congresso - sta portando avanti una discussione capillare e mi pare che anche nelle altre organizzazioni, indipendentemente dalle singole posizioni, si stia svolgendo un forte dibattito. È importante che questa Commissione abbia la possibilità di sentire tutti i soggetti impegnati in questo difficile cammino.

L'accordo quadro è stato sottoscritto il 22 gennaio, dopo otto mesi di trattative. Ho notato che da qualche parte si è cercato di negare questo aspetto, ma la discussione è avvenuta e, in otto mesi di trattative, si sono svolti circa 21 incontri formali.

Poiché, come si dice, gli incontri formali necessitano almeno di altri due o tre incontri preparatori, si può dire che si è svolto un numero davvero spropositato di incontri, come avviene quando si affrontano problemi di questo tipo e, naturalmente, tutto ciò è avvenuto con tutte le organizzazioni maggiormente rappresentative.

CGIL, CISL e UIL insieme sono state le protagoniste di questa discussione, al di là delle posizioni espresse da ciascuna di esse nel corso degli incontri. Gli incontri formali censiti sono stati 21, ma quelli informali non sono stati censiti.

Per noi, l'accordo sottoscritto premia un impegno durato davvero tanto tempo e ci soddisfa anche perché è stato stipulato con tutte le associazioni imprenditoriali. L'unica che non lo aveva sottoscritto, a Palazzo Chigi, era l'ABI. Quest'ultima, però, proprio in queste ultime giornate, ha provveduto a sottoscrivere l'intesa. Anche l'ABI, quindi, si è accordata con i sindacati che hanno

voluto raggiungere questo accordo.

Tutto ciò, come dicevo, premia l'impegno profuso, ma per me e per la mia organizzazione è soddisfacente anche che, tutti insieme, si sia trovata un'intesa per raggiungere, da qui a tre mesi, un accordo anche sulle regole riguardanti la rappresentanza.

La mia organizzazione valuta questo risultato come molto importante.

Pensate ad alcuni settori molto delicati e «caldi», come i trasporti e quant'altro, riguardo ai quali è aperto un dibattito molto forte che, da quello che capisco, ha animato anche il Parlamento. I diritti dei singoli e dei lavoratori vanno certamente salvaguardati ma, allo stesso tempo, tali diritti devono trovare un equilibrio con gli interessi che riguardano la mobilità, purché, tuttavia, tali diritti riguardino la generalità dei lavoratori. A volte, di fatto, la ricerca di un equilibrio viene sequestrata da una piccola minoranza, che può mettere in scacco non solo gli interessi generali dei cittadini alla mobilità, ma perfino la volontà e l'opinione della maggioranza dei lavoratori.

È importante che la definizione di un elemento così decisivo per dirimere tutta questa partita - la quantificazione della reale rappresentatività di ciascuno - ci veda direttamente impegnati. In tre mesi - personalmente sono molto fiducioso - riusciremo a trovare un'intesa sui criteri per misurare la rappresentatività di ciascuna organizzazione e anche per stabilire le condizioni per decidere la proclamazione di un eventuale sciopero, affinché le controparti non contravvengano, per esempio, ad alcuni impegni presi. In tre mesi, come detto, dobbiamo trovare una soluzione: questo sarebbe un risultato davvero significativo. L'opinione della mia organizzazione è che a ridosso di un tale accordo - che è importante che le parti sottoscrivano - il Parlamento ne recepisca, come se fosse una sorta di visione comune, i criteri essenziali, predisponendo una legge in materia.

Come sapete, siamo stati sempre contrari a che il Parlamento mettesse le mani in materia, scavalcando le associazioni e le organizzazioni del lavoro. Tuttavia, riteniamo importante che, se tutte le organizzazioni del lavoro ritengono di darsi regole di funzionamento e meccanismi di rappresentanza (regole che, ad esempio, devono sovrintendere anche al conflitto e quant'altro), sia poi il Parlamento a codificare e a sottolineare l'importanza di un accordo del genere.

Si è arrivati a tale accordo contrattuale nel modo che ho riferito. Da molto tempo abbiamo rivendicato una soluzione del genere e non l'abbiamo mai potuta conseguire perché - è inutile negarselo - in dieci anni di attività molto intensa da parte di tutte le organizzazioni del lavoro, le cose si sono bloccate sempre per gli stessi problemi. Si decide di arrivare ad un punto fermo, si raccoglie un vasto consenso e poi, sempre per le stesse ragioni, accade qualcosa che interrompe ogni possibilità di addivenire ad accordi del genere. È successo prima del Patto di Natale del 1998, quando tutto sembrava pronto. Con il Governo dell'epoca si procedette a una revisione, ma, dopo una lunga ricognizione e anche un'indicazione della commissione Giugni, all'ultimo momento - certo non in modo trasparente - tutto sfumò.

Abbiamo ritentato nel 2004, attraverso un lavoro incessante dentro il sindacato e in rapporto con Confindustria e con le altre associazioni imprenditoriali, ma, all'ultimo momento, anche quella volta tutto sfumò. Tutti avevano più fiducia, in questa seconda occasione, poiché, non solo con il Governo Prodi, eravamo riusciti a definire una strategia in grado di premiare l'eventuale riforma del sistema contrattuale, soprattutto puntando ad un rafforzamento del secondo livello di contrattazione. Mentre nel 1992-1993 dovevamo difenderci dall'inflazione e da eventuali difficoltà ad entrare nell'Europa, obiettivo che abbiamo saputo cogliere, negli ultimi anni si è avvertita l'esigenza di premiare la produttività, di favorire un incremento del salario attraverso maggiori scambi proprio nel posto dove si produce, dove si garantisce qualità e quantità del prodotto, dove gli scambi possono avvenire in modo virtuoso, per stimolare la produzione in quantità e qualità. Alludo a un sistema in grado di garantire maggiormente lavoratori e imprese, magari anche con occasioni importanti per rafforzare questa tendenza, come quelle che ebbero con il Governo Prodi. È qui presente l'ex Ministro del lavoro, che con noi collaborò moltissimo e anzi condivise la strategia consistente nel riuscire a sostenere il secondo livello di contrattazione attraverso un rafforzamento della decontribuzione. Quest'ultima favoriva le imprese, le spingeva verso il secondo livello di contrattazione e favoriva anche la copertura di contributi figurativi (non solo per i due punti che si

aggiungevano, ma perfino sui tre punti preesistenti), proprio per spingere verso un rafforzamento delle condizioni di produttività e garantire una maggiore redistribuzione. Abbiamo continuato su questa strada anche col nuovo Governo, allorquando (non con un accordo, bensì attraverso pressioni e un dibattito che ben conoscete) CGIL, CISL e UIL hanno chiesto con molta insistenza (per la verità già da novembre scorso e lo avevamo chiesto anche a Prodi) di detassare in misura molto importante la quota di retribuzione proveniente dagli scambi contrattuali di secondo livello.

Nessuno può negare che l'applicazione di una sola aliquota secca del 10 per cento sul salario di secondo livello, cioè sul salario di produttività, rappresenta un contributo molto importante.

Ricordo tutto ciò, in primo luogo, per sottolineare una strategia (che non risale a queste ultime ore, bensì viene davvero da molto lontano) che ha conquistato tutti in modo *bipartisan*, coinvolgendo la pressoché totalità del sindacato, al punto tale che si è ottenuto questo risultato grazie a un concorso unanime o comunque con opposizioni molto deboli. È il caso di sottolineare questo cambio di passo avvenuto nel corso degli ultimi anni, che ha creato le condizioni di agibilità al secondo livello di contrattazione.

A tale riguardo, qualcuno ha criticato il modello prima descritto, negandone la novità. Ebbene, la novità stava nel fatto che il secondo livello diventava agibile, in primo luogo, perché si toglieva ogni ostacolo conseguente a un primo livello troppo invadente, regolando quest'ultimo in modo migliore, cosicché non assorbisse anche il secondo livello, prevedendo sostegni così forti, in termini di decontribuzione e di detassazione, da rendere conveniente alle parti di giocarsi proprio quella partita. Si confermava però anche il primo livello. Ricordo a tutti che questo risultato non era affatto scontato: fino a quattro anni fa, Confindustria e molte altre associazioni imprenditoriali sostenevano che la contrattazione di secondo livello era alternativa a quella di primo livello e che bisognava scegliere l'uno o l'altro.

Ebbene, conserviamo il primo livello, lo strutturiamo maggiormente, lo delimitiamo con molta più forza e, rafforzando il secondo livello attraverso i sistemi citati, rendiamo il sistema molto più armonico e capace di garantire a tutti un minimo. Si riservano al primo livello le regole di funzionamento dell'intero sistema, mentre il secondo - noi riteniamo - diviene il luogo privilegiato, poiché crea più responsabilità sia da parte del lavoratore che dell'imprenditore, i quali, insieme, devono trovare in tale ambito i sistemi migliori per potenziare proprio quell'azienda e quel settore. Solo se tutto ciò si fa insieme (soprattutto in un'economia fondata sulla produzione e non sulla carta; spero di esserci lasciati alle spalle quell'esperienza), il lavoro, la responsabilità e l'ingegno della persona diventano centrali e le vicende si giocheranno nel modo che ho descritto.

Nessuno di voi può sottovalutare che, se il lavoro umano è stato definito come attività «ordinaria», è perché comunque i soldi si facevano con le carte. Impegnando lo stesso lavoro umano e lo stesso ingegno, si è constatato che alla fine le azioni, oppure le operazioni finanziarie rendevano il 10-12-14 per cento, mentre l'investimento in un'azienda rendeva il 3,5-4 per cento o, nella migliore delle ipotesi, il 4,5-5 per cento, con la conseguenza che quest'ultimo veniva ad assumere un ruolo minore. Scusatemi se insisto su questo aspetto: l'importante è rappresentato da ciò che il secondo livello favorisce. Abbiamo lavorato nel modo descritto per questa ragione, né ci sono sembrate serie le opposizioni arrivate all'ultimo momento, dopo che tutti gli organismi unitari, in tutta Italia e in tutti i settori, hanno convenuto di arrivare a un sistema partecipativo che definisse bene i contorni del funzionamento del primo e del secondo livello. Tutti, poi, unitariamente, hanno spinto nella direzione tesa ad ottenere supporti al secondo livello simili a quelli che ho ricordato.

Ritengo che questa operazione sia stata importante, proprio in virtù di quel cambio di passo, essendo arrivata nel momento di maggiore crisi per il nostro Paese e per le realtà più industrializzate. La conflittualità e l'antagonismo si riducono, ed è un bene; si favorisce un sistema di partecipazione, il che non significa che il conflitto non possa essere esercitato. Anzi, al conflitto si restituisce la sua vera funzione: quella di essere esercitato quando tutti i fili della comunicazione e del dialogo vengono interrotti. Proprio a quel punto - io credo - il conflitto assume una maggiore importanza, poiché ad esso si arriva essendo stato esperito ogni altro tentativo, non certo considerando il conflitto stesso come un fine.

Il sistema precedente ci sembrava troppo aperto non solo a quei conflitti che, oggettivamente, di volta in volta potevano sorgere, ma anche a quelli che potevano originarsi in seguito a vari equivoci. Non a caso, il sistema contrattuale che abbiamo adottato prevede che, per esempio, sei mesi prima della scadenza del contratto si cominci a discutere, per sgombrare il più possibile il terreno da tutte le vicende facilmente risolvibili. Non a caso, il sistema prevede, proprio per evitare contrasti o tattiche dilatorie che, comunque, anche se arriviamo all'accordo cinque o dieci mesi dopo la scadenza del contratto, l'aumento contrattuale pattuito si applica dal primo giorno successivo alla scadenza contrattuale. Non a caso, la conciliazione mediante arbitrato diventa un punto importante, non certamente per sequestrare il diritto di ciascuno a ricorrere al giudice allorquando si senta penalizzato, bensì per esperire ogni possibilità di composizione. Si tratta di questioni che sono appartenute a un dibattito molto prolungato; tanti sono stati i punti importanti, in questo sistema contrattuale, che sono stati affrontati ai fini della costruzione di un impianto capace di mettere il più possibile d'accordo le parti. Quando poi queste ultime non troveranno comunque un accordo, si arriverà, appunto, al conflitto.

Molto importante è anche ciò che abbiamo stabilito sullo strumento volto al recupero del potere d'acquisto perduto dai salari a causa dell'inflazione. Sapete che, ormai da molti anni, sussisteva qualche problema con i vari Governi - più o meno grave, a seconda degli interlocutori - di applicazione dell'accordo del 23 luglio, quando si trattava di stabilire l'indice di riferimento.

Questo passo non è avvenuto mai in modo trasparente. Solo nei primi cinque o sei anni dopo la stipula dell'accordo tutto ciò è avvenuto in assetto di gestione della politica dei redditi; negli anni successivi, per bene che ci sia andata, siamo stati solo sommariamente consultati. L'ultima volta, addirittura - complice forse la crisi o il debito alto che abbiamo accumulato - abbiamo subito un vero e proprio *Diktat* che ha imposto l'1,7 per cento.

Ebbene, credo sia molto importante che tutte le parti si siano messe d'accordo su un sistema che attribuisce responsabilità alle parti sociali, permettendo loro un maggiore esercizio della propria autonomia. Alludo a un nuovo indicatore di inflazione previsionale triennale, ottenuto attraverso l'individuazione dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato (l'IPCA), depurato dall'inflazione derivante dall'energia importata - così da evitare di importare inflazione (un obiettivo, quest'ultimo, per noi sempre importante) - che abbiamo giudicato più elevato e credibile del tasso di inflazione programmata fissato dal Governo e quindi maggiormente in grado di tutelare potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali.

Questo nuovo sistema, oltre che essere stato elaborato - fatto molto importante - in autonomia dalle parti, è stato anche adottato dal Governo per i propri dipendenti. Certo, nell'accordo predisposto è presente la formula «compatibilmente con le esigenze di bilancio pubblico» e quant'altro, però mi è sembrato molto strano che nessun commentatore abbia sottolineato l'importanza di questo accordo e che il Governo stesso, che aveva fissato un tasso da noi ritenuto sbagliato, sia tornato sui suoi passi rispetto al settore privato e addirittura abbia, sul piano del principio, aderito al nuovo sistema anche per i dipendenti pubblici.

Credo che quello che abbiamo fatto sia molto importante e ci permetta di recuperare l'inflazione, tenendo anche conto delle circostanze in cui ci troviamo, che non sfuggono né a noi, né a voi, visto che il costo del barile di petrolio è oggi pari a un terzo di quello che esisteva quando le parti hanno cominciato a predisporre tali regole. Addirittura, per uno come me, che proviene dalla scuola di Tarantelli (che pensa che la preordinazione sia una cosa buona, in quanto è inutile che io mi prenda 100, per poi rimetterci 120 in seguito), mi pare perfino un accordo troppo sbilanciato verso l'alto. A fare bene i conti, infatti, siamo alla parità esatta, tradendo persino la preordinazione. Di qui, appunto, le critiche sbagliate e ingenerose di chi sostiene che questo sistema non copra fino in fondo le esigenze dei lavoratori.

Personalmente lo ritengo perfino più trasparente, poiché la radice dei conti proverrà anche dalla base di calcolo e di indicazione che si adotta, di volta in volta, nello stesso Parlamento europeo. Sapete bene che otto Paesi europei prendono spunto da questa stessa radice e ciò mi pare un aspetto molto importante.

Potrei continuare, però vedo che mi sto dilungando eccessivamente.

Lascio pertanto alcuni documenti a disposizione della Commissione e mi rimetto alle eventuali domande nonché alla discussione che gli onorevoli deputati vorranno aprire, che la nostra organizzazione considera importante.

PRESIDENTE. Ringrazio il segretario Bonanni. È la prima volta che, sul tema della rappresentanza, si rileva una dichiarazione così esplicita. La Commissione lavoro della Camera non può che compiacersene, dato che in diverse legislature si è tentata una codificazione normativa di questo tema e non si è mai giunti ad un punto fermo, probabilmente perché non esisteva una visione comune nel mondo della rappresentanza del lavoro e dell'impresa. Naturalmente, siamo ben disponibili a lavorare sulle istanze che dovessero giungere in modo condiviso dalle parti sociali e, a questo proposito, mi permetto di chiederle a che punto sia la discussione fra le parti sul punto relativo alla riforma degli scioperi nei servizi pubblici essenziali.

Una seconda domanda, invece, riguarda il tema dell'inflazione. Nell'accordo si fa riferimento ad un istituto al quale sarà affidato il compito di stabilire l'indice previsionale. Le chiedo se abbiate un'idea su quale dovrebbe essere l'istituto che si occupa di questo problema, se si debba trattare di un istituto nuovo oppure di uno già esistente.

Do ora la parola ai colleghi che intendano porre quesiti o formulare osservazioni.

GIULIANO CAZZOLA. Il tempo è poco e le domande potrebbero essere tante, in quanto il tema è interessante. Il segretario Bonanni è stato molto esauriente, però anch'io ho colto la novità del discorso sulla rappresentanza, per quanto riguarda la sua organizzazione. Se ripercorriamo la storia di questo tema, riscontriamo una difficoltà a regolarlo, dal momento che definire la questione della rappresentanza significa anche regolare il dissenso, cioè una prassi conflittuale tra organizzazioni sindacali.

Se l'articolo 39 non è stato attuato (a parte i limiti giuridici derivanti dal suo risentire molto di una visione corporativa e di essere fortemente influenzato dal modello del sindacalismo corporativo), non c'è dubbio che la vicenda si inquadra in quella particolare fase storica in cui tra organizzazioni sindacali non sussisteva né dialogo, né una prassi d'unità d'azione; per cui, il rinchiudere la contrattazione in rappresentanze unitarie solo da un punto vista legale e costruite sulla base di un meccanismo legato al numero degli iscritti non corrispondeva alla prassi politica o allo stato dei rapporti politici allora vigente.

La questione della rappresentanza si pone e si risolve quando l'unità d'azione è la regola. Ebbene, voglio sapere se la CISL sia disponibile anche a misurarsi - personalmente auspico un modello di relazioni sindacali che riprenda un percorso unitario, come è stato nel passato e come è bene e opportuno che sia sempre - con un modello di rappresentanza in cui si dettino le regole per superare anche le posizioni di dissenso fra le organizzazioni.

Le pongo una seconda domanda, riservandomi magari una replica quando avrà risposto a tutte le domande che riguardano la sua esposizione.

Ho guardato con molto interesse all'iniziativa che lei ha promosso, riguardante il «*Forum delle persone e delle associazioni di ispirazione cattolica nel mondo del lavoro*». Mi pare una mossa intelligente, che non è solo rivolta a organizzare un sistema sociale importante, che è rimasto sostanzialmente integro, anche dopo la scomparsa del sistema politico nato con esso.

Però, oltre ai valori sociali del lavoro che vengono individuati nel documento del *forum*, ho l'impressione che sia stato esperito, da parte di queste organizzazioni attualmente orfane sul piano politico, un tentativo - in buona sostanza - di darsi una copertura politica in un firmamento in cui altri interlocutori e altri *partner* già ce l'hanno, magari costruendosela sulle proprie forze sociali, che sono rimaste abbastanza intatte nonostante i terremoti che sono intervenuti nel sistema politico.

TERESA BELLANOVA. Signor presidente, non entrerò nel merito dell'accordo, perché - come lei sa, segretario Bonanni - abbiamo avuto audizioni prima che si giungesse alla firma dell'accordo e

anche la sua organizzazione, ovviamente, ha rappresentato il proprio punto di vista e le ragioni per le quali si riteneva di firmare quell'accordo.

Vorrei porle tre semplici domande, la prima delle quali verte sulla questione della rappresentatività delle organizzazioni sindacali e anche di quelle datoriali. Non ho colto con chiarezza - per mio limite, sicuramente - se lei parlava di misurare la rappresentatività in relazione al diritto di sciopero o se invece lei e la sua organizzazione ritenete che sia arrivato il momento, per il nostro Paese, di dotarsi di una legge che fornisca gli strumenti, così come accade nel pubblico impiego, per misurare la rappresentatività di tutte le organizzazioni. Se fosse giusta la seconda ipotesi, ne sarei davvero lieta, appartenendo al novero di coloro che ritengono un limite per il nostro Paese il non disporre di un tale strumento e avendo già depositato una proposta di legge al riguardo, molti mesi fa.

Ieri il segretario generale della UIL, come punto di valore, affermava che il diritto di sciopero deve essere certificato dal 51 per cento dei lavoratori. Non terrò qui un lungo discorso, poiché ci troviamo nell'ambito di un'audizione, ma ricordo che il diritto di sciopero è un diritto individuale e, senza avere una legge che misuri la rappresentatività vera delle organizzazioni sindacali, mi pare che corriamo il rischio di cadere nell'arbitrio tra chi può e chi non può proclamare lo sciopero, cioè esercitare un diritto che è garantito dalla nostra Costituzione.

Capisco come, negli ultimi tempi, questa Carta sia stata sottomessa a letture non sempre corrette, ma, aldilà di tutto, le siamo ancora affezionati.

La seconda domanda che le pongo è la seguente. È stato stipulato un accordo sulle regole, quindi non un contratto separato. Qualcuno ha dichiarato che si tratta di un accordo storico, ma non voglio dare adesso un giudizio nel merito, perché ognuno di noi ha la propria opinione. Si tratta, comunque, di un accordo importante, che ne sostituisce uno - secondo me - altrettanto importante e che, forse, invece di essere smontato, andava solo rimaneggiato.

Fatto questo accordo e avendo un'organizzazione di lavoratori che, al momento, per quelle che sono le regole di misurazione della rappresentatività, è la più grande in campo, le domando, segretario Bonanni, perché tante sigle che hanno sottoscritto l'accordo non accedano all'idea di una consultazione referendaria tra i lavoratori. Credo che tale consultazione non sia solo il modo per garantire la democrazia e la partecipazione dei soggetti che vedranno ricadere le regole dell'accordo sui propri strumenti contrattuali, ma anche lo strumento - se si vuol agire per tenere insieme la rappresentanza e la rappresentatività nel mondo del lavoro - per dare l'opportunità a chi (probabilmente, dal suo punto di vista, sbagliando) non ha firmato questo accordo di rientrare all'interno di regole che sono state condivise e che, se accettate dalla maggioranza dei lavoratori, dovrebbero vincolare anche la CGIL alla loro applicazione.

In assenza di uno strumento che permetta questo rientro, le chiedo come si pensi di regolare il conflitto e di affrontare i rinnovi contrattuali nei prossimi mesi e negli anni a venire.

La terza domanda riguarda la produttività. Sono assolutamente convinta che occorra avvicinare il luogo della contrattazione e della redistribuzione, laddove la produttività si esplica. La mia domanda parte da un'idea che personalmente mi sono fatta - come tutti, credo - della composizione della struttura produttiva del nostro Paese. Abbiamo alcune eccellenze nazionali - penso, per esempio, al settore tessile e abbigliamento, ma anche al mondo della meccanica e ad altri settori - che hanno qualche centinaio di dipendenti nelle case madri per poi ricorrere a una filiera produttiva basata sul contoterzismo, con migliaia di addetti.

Le faccio un esempio: la Benetton. Duecento dipendenti Benetton, a fronte di imprese artigiane con 7 mila addetti solo nel Veneto e decine di migliaia di lavoratori sparsi per il Paese, senza contare quelli all'estero. Lo stesso accade per tutti i marchi noti nel mondo. Nel momento in cui si decide che il potere salariale è in parte dentro la struttura del contratto nazionale e che il resto deve essere acquisito nella contrattazione di secondo livello, le domando come potranno questi lavoratori - che sono quelli che producono il valore vero, determinano la produttività e, spesso, sono collocati nel Mezzogiorno - usufruire della redistribuzione della produttività. In altri termini, le domando come sia da voi affrontato il tema della filiera, dell'indotto e del contoterzismo, dentro la riforma della contrattazione.

LUIGI BOBBA. La prima domanda l'ho già posta ieri al segretario generale della UIL Angeletti. Le chiedo, segretario Bonanni, essendo ormai vicina la scadenza di alcuni contratti, che cosa accadrà nel rapporto tra le organizzazioni e nelle dinamiche concrete che si porranno al momento dell'applicazione di questa intesa sulle regole, che, come è stato illustrato, ha un valore così ampio. La seconda domanda, invece, attiene al tema sollevato dal collega Cazzola, riguardante il *forum*. Avendo rivestito in passato alcuni ruoli e conoscendo quindi abbastanza bene questo campo, mi sembra che, forse, sarebbe opportuna una maggiore chiarezza rispetto agli obiettivi di quest'iniziativa, perché di essa sono state date letture molto diverse: da sponda sociale della CISL, fino ad anticipo di polo moderato e quant'altro. Le esclusioni e le inclusioni giustificano, forse, qualche lettura maliziosa o sbagliata, ma, se non altro, in questo frangente una chiarificazione sarebbe opportuna.

CESARE DAMIANO. Penso che l'iniziativa della Commissione lavoro di monitorare il tema del modello contrattuale sia importante. L'abbiamo fatto prima dell'accordo di gennaio e abbiamo deciso di continuare dopo l'accordo. Anche questa è una scelta molto importante e il nostro presidente l'ha sostenuta con forza, perché ci consente anche di approfondire, al di là di pregiudizi, le valutazioni sull'accordo senza ledere l'autonomia della rappresentanza sociale, nonché di valutare nel merito degli argomenti tutti gli spazi che consentano di tendere a un obiettivo fondamentale, quello del massimo di unità delle organizzazioni e di inclusione, nel momento in cui dall'accordo quadro - perché di questo si tratta - si passerà all'applicazione.

Ho già detto in tutte le audizioni precedenti che dovranno essere fatti accordi interconfederali con Confindustria, con gli artigiani, con i commercianti e quant'altro, i quali poi tradurranno nei singoli contratti - se non sbaglio - l'accordo medesimo che dovrà essere recepito.

Si tratta, quindi, di un percorso relativamente lungo, che al tempo stesso subirà alcune verifiche immediate, in quanto alcuni contratti di categoria sono già scaduti e si dovrà stabilire, da parte vostra, segretario Bonanni, se il loro rinnovo avverrà con le vecchie modalità o con le nuove regole. Secondo me è assai importante che il Parlamento, tramite la Commissione lavoro, effettui il monitoraggio di questo passaggio cruciale e difficile, che induce una significativa sollecitazione culturale, sociale e di carattere politico.

Naturalmente, come diceva il presidente, ci auguriamo il massimo di unità. Ci auguriamo che la CGIL, che non ha firmato l'accordo, si sieda ai tavoli di applicazione e che in queste sedi i chiarimenti e gli «abiti su misura» che ogni categoria dovrà ritagliare determinino le ragioni per una riconquista di unità. Ce lo auguriamo perché ci rendiamo perfettamente conto che l'obiettivo al quale lei faceva riferimento, segretario, di ridurre l'antagonismo fine a se stesso, il conflitto per il conflitto (che io condivido assolutamente, giacché il conflitto è l'*extrema ratio*, quando l'accordo non trova la sua soluzione), potrebbe essere contraddetto proprio dalla mancata adesione alle regole contrattuali da parte della maggiore organizzazione, cosicché la traduzione in pratica di tali regole potrebbe essere oggetto non di pacificazione, bensì di conflitto. Siamo tutti interessati affinché chiarimenti, soluzioni, integrazioni e applicazioni di merito possano risolvere questioni che, fin qui, non sono state risolte o interpretate.

Naturalmente, come hanno fatto i miei colleghi, non entro nel merito dell'accordo. Ritengo di poter affermare in via di principio, alla luce della storia del sindacato italiano, avendo per tutta la vita creduto profondamente al significato di sindacato confederale (sottolineo questo termine, che per me rappresenta una specificità nazionale assolutamente da preservare, in quanto coniuga una capacità di riforma e di confronto generale con la rappresentazione delle condizioni materiali delle persone), che CISL e UIL, che hanno firmato, e la stessa CGIL, che non lo ha fatto, hanno pensato di rappresentare correttamente e onestamente gli interessi dei propri aderenti.

Voglio invece porre alcune domande, poiché sono interessato, al di là delle mie soggettive valutazioni politiche e ai dubbi e perplessità che ho avuto modo di esprimere, a cercare di comprendere alcuni passaggi fondamentali. È già stato detto, ma secondo me è molto importante ribadire l'importanza di queste audizioni, che, tra l'altro, avvengono al massimo livello, con i

segretari generali delle organizzazioni, testimoniando un reciproco rispetto e interesse che è sempre opportuno considerare nella sua significatività.

Sulla rappresentatività del sindacato, segretario Bonanni, lei ha accennato al fatto che questo accordo pone l'esigenza di introdurre una disciplina in materia in un tempo anche relativamente breve. Anch'io sono interessato a comprendere meglio questo argomento, sul quale nel passato il sindacato si è misurato. Ricordo, ad esempio, che nelle passate legislature si arrivò quasi a una conclusione, con una proposta di legge dell'onorevole Gasperoni che trovò, per un certo tratto, una condivisione unitaria da parte di CGIL, CISL e UIL. Le chiedo se quell'impianto, che fonda il censimento della rappresentatività del sindacato su due criteri fondamentali - il numero degli iscritti e i voti conseguiti e certificati nell'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie - sia ancora ritenuto dalla CISL un modo valido per misurare la rappresentatività.

La seconda domanda gliel'ha già rivolta l'onorevole Cazzola. Le chiedo se pensiate, quando parlate di rappresentatività del sindacato, di includere nell'eventuale normativa autonoma delle parti sociali, che potrà trovare una traduzione legislativa, anche le regole per superare il dissenso fra le organizzazioni sindacali, tramite il *referendum*, oppure per decisione dell'assemblea unitariamente costituita, sulla base di valutazioni di peso. Credo che ciò rappresenterebbe sicuramente, *ex post*, un punto importante per superare anche alcune asperità di confronto che si sono registrate fra le organizzazioni sindacali.

La terza questione è relativa al diritto di sciopero, al quale lei ha accennato. È evidente che la Costituzione pone in capo al lavoratore il diritto di esercitare lo sciopero, ma al tempo stesso sappiamo che sono avvenuti processi di autoriforma, recepiti dalla legislazione, riguardanti i servizi essenziali. Anche in questo caso, non entro nel merito della questione: sono favorevole al fatto che in alcune situazioni strategiche, per quanto riguarda la ricaduta verso l'utenza, esistano forme di autoregolazione. Anche in questo caso le chiedo, se si dovesse andare in quella direzione, se questa autoregolazione sia, secondo voi, da misurare sulla base del peso specifico di ciascuna organizzazione, oppure attraverso un'espressione di voto dei lavoratori, o, ancora, come somma di sigle che aderiscono o meno ad una manifestazione di sciopero.

Per quanto riguarda il merito dell'accordo, si tratta di questioni sulle quali si discute, credo, da più di un decennio. Io stesso ho avuto modo, nel sindacato, di affrontare questi temi e sono particolarmente convinto dalla soluzione che definisce in tre anni il tempo del rinnovo contrattuale. La ritengo una semplificazione e un miglioramento.

Ho sempre dichiarato di essere favorevole al potenziamento del secondo livello di contrattazione. Anzi, ho sempre sostenuto la tesi che la produttività del sistema, nell'ambito delle singole categorie, dovrebbe essere esclusivamente destinata al secondo livello e non alle quantità salariali del contratto nazionale, se non per una quota utile ai fini del rinnovo delle normative. Anch'esse possono avere un costo che, se si sottrae al salario, evidentemente, fa venir meno gli elementi di tutela salariale.

Ciò premesso, le domande sono molto semplici. Riguardo all'indice previsionale, è evidente che abbiamo alle spalle l'inflazione programmata, la cui genesi ha teso a raffreddare l'inflazione reale. Le chiedo se, a suo parere, questo indice previsionale potrà portare un risultato migliore, uguale oppure peggiore, nel medio-lungo periodo, rispetto alla situazione precedente.

Nel momento in cui si introduce un indice depurato dall'energia importata, ad esempio, è noto che nel medio periodo si verificherà addirittura una sopravvalutazione di valore dello 0,2-0,3 per cento, a causa della caduta del prezzo del petrolio. Se la tendenza si dovesse invertire, ovviamente, ci sarebbe l'effetto opposto e controproducente. Le domando se non sarebbe stato meglio, dal punto di vista tecnico, prevedere, nell'arco del triennio della vigenza contrattuale, un recupero non dell'indice depurato, bensì dell'indice europeo *tout court*, quale elemento di maggiore garanzia.

Le chiedo inoltre se il valore punto - è una questione di chiarimento alla quale tengo molto - sarà definito, come è stato nel passato per alcune categorie, nell'ambito di ciascuna categoria, oppure si andrà verso un indicatore medio, che potrebbe sopravvalutare le situazioni più deboli e sottovalutare quelle più forti.

La terza domanda riguarda la contrattazione decentrata. Ho accennato che, già al tempo del Governo Prodi, abbiamo lavorato congiuntamente per una defiscalizzazione del valore della retribuzione decentrata. Io stesso, con l'accordo del 2007, insieme a lei e ai suoi colleghi, ho definito questa tendenza, proseguita con l'attuale Governo.

Le domando se non trovi una contraddizione nelle attuali norme volute da questo Governo, che tolgono peso fiscale (e quindi fanno valere di più questo risultato nei confronti del lavoratore) sia al salario contrattato, sia al salario erogato unilateralmente. Le chiedi altresì se non sarebbe opportuno che le parti sociali sostenessero l'esigenza che queste diminuzioni di peso fiscale sulla retribuzione decentrata si applicassero esclusivamente al salario contrattato.

Infine, nel modello contrattuale è stato inserito, soprattutto per volontà del Governo, anche il modello del pubblico impiego. Le domando se non trovi che sussista una difformità, per quanto riguarda il recupero dello scostamento, che nel modello privato avviene all'interno del triennio, mentre nel modello pubblico avviene nel triennio successivo. Vorrei sapere se le cose stanno effettivamente così, oppure se ho capito male dalla lettura dell'accordo. Si tratta di un punto di chiarimento che ritengo, anche questo, molto importante.

NEDO LORENZO POLI. Signor presidente, sono contento che sia stato realizzato, su questo importante accordo quadro, quanto dichiarato dal segretario della CISL. Credo, tuttavia, che in questo momento i tempi si allungheranno: con la spaccatura che sussiste all'interno delle associazioni e delle forze sindacali, si genereranno ritardi, accordi bilaterali e quant'altro. Trasferire l'accordo nella pratica, a mio modo di vedere, non sarà cosa di pochi giorni.

Nello stesso tempo, però, i problemi del lavoro sono rilevanti e su questo non vedo una grande forzatura da parte di alcuno. Lo stesso segretario della CISL ricordava che si è ottenuta la decontribuzione e quant'altro. Ebbene, il 35 per cento delle aziende che hanno chiesto la decontribuzione nel 2008 sono rimaste escluse, perché non ci sono i fondi. Solo il 65 per cento l'hanno avuta; mancano 260 milioni di euro e nessuno ne parla, nessuno li tira fuori.

Per quanto riguarda la detassazione sugli straordinari, con la nuova norma gli straordinari sono tutti tassati, a meno che non siano in vigore accordi aziendali che portano all'incremento della produzione. In sostanza, da gennaio è sparita la detassazione sugli straordinari. Nella mia provincia di Lucca, l'80 per cento delle aziende non ne usufruiscono, salvo beneficiare di una lieve detassazione in relazione ad alcuni elementi contrattuali relativi ad accordi aziendali. Da gennaio la detassazione è ridotta, in termini pratici.

Non so se ciò accada solo nella provincia di Lucca; credo che si tratti di un fenomeno generalizzato e le associazioni mi confermano che poche aziende godono di una detassazione sugli straordinari. Gli ammortizzatori sociali rappresentano problemi importanti. Il Governo, le regioni e le parti sociali dovrebbero cercare di dare più tranquillità e stabilità a quei dipendenti che ne sono sprovvisti: sappiamo tutti quali sono e non mi sembra che ci sia un'attenzione forte al riguardo, in questo momento di emergenza del Paese.

L'accordo quadro va bene e va applicato, ma torno a ripetere che, prima di andare sulle contrattazioni del secondo livello, forse sarebbe bene anche rimettere a posto i contratti generali. Sussistono, infatti, troppe dispersioni e diversità che si gestiscono male: si potrà intervenire, dopo, anche sulle contrattazioni di secondo livello.

A me pare che nessuno voglia affrontare questi problemi importanti di riorganizzazione del mondo del lavoro. Speriamo, pertanto, che si possa ottenere qualche buon risultato in relazione a queste situazioni, ma nell'attuale momento di crisi che il Paese sta vivendo - non voglio essere pessimista, ma auguriamoci che la situazione non peggiori - e con quello che sentiamo in giro, non mi sembra di percepire alcuna buona novella in arrivo.

Forse sarebbe bene affrontare l'emergenza con più forza, dando corso a incontri come questo e ricercando un'unità sindacale che ritengo di fondamentale importanza per affrontare problemi rispetto ai quali, singolarmente e tutti assieme, ciascuno di noi deve fare la propria parte per riuscire a individuare una soluzione.

LUCIA CODURELLI. Pongo una domanda secca, visto che condivido quanto è già stato esposto nonché le domande fatte dai miei colleghi. Di leggi ne abbiamo tante, rispetto alla parità salariale uomo-donna e non dobbiamo assolutamente aggiungerne altre. In più l'accordo sul *welfare* dello scorso anno aveva previsto una delega specifica sulle misure per incrementare il lavoro. Ma, considerata l'importanza - da lei rilevata, segretario Bonanni - di questo accordo sul secondo livello, le domando come si intenda, concretamente, riuscire a recuperare il *gap* che abbiamo, visto che al secondo livello ciò che conta è la contrattazione. L'Italia naviga al sessantasettesimo posto, purtroppo, nella classifica riguardante la disparità salariale. Non so se per mia mancanza, ma non mi pare di avere trovato nulla su questo punto e le sarei grata se potesse darmi qualche elemento in più.

PRESIDENTE. Do la parola al segretario Bonanni per la replica.

RAFFAELE BONANNI, *Segretario generale della CISL*. Circa la questione posta sul *forum*, voglio assicurare all'onorevole Cazzola che non sussiste alcun intento politico circa questa iniziativa, che nasce solo per raccogliere l'appello del Papa verso le persone impegnate nel sociale a occuparsi più direttamente delle questioni attinenti al lavoro, all'economia e a quant'altro, proprio per l'eccezionalità della situazione economica e sociale (ma anche politica) in cui ci troviamo.

A nessuno sfugge che, al di là dell'eccezionale vivacità del ceto dirigente, sia nella politica che nel sociale, esiste uno iato fortissimo e pericoloso tra il ceto dirigente impegnato nel sindacato, nel sociale, in politica e così via e le persone comuni, tant'è che si assiste a una rincorsa «a chi la spara più grossa», proprio per compensare il poco impegno che si riscontra nella base.

A noi è sembrato molto importante raccogliere questo appello e impegnarci di più, partendo ciascuno dalle proprie responsabilità, con un'adesione forte che scavalca a piè pari, soprattutto dopo il Concilio, ogni appartenenza e ogni altra questione che ci appassiona nella politica. Si tratta solo di questo. Ci si domanda perché costoro si siano messi insieme, perché si siano impegnati, per esempio, nelle vicende contrattuali, e abbiano mostrato la stessa opinione, perché rivelino la stessa visione della vita, perché si siano voluti impegnare reciprocamente.

Certo, è come la vicenda sindacale: chi non si cerca non si incontra, mentre chi condivide le stesse opinioni riesce ad incontrarsi. Non c'è, però, alcun intento politico: lo affermo sinceramente, tant'è che il contributo riguarderà esclusivamente questioni economiche e sociali.

Vorremmo dar luogo, nel prossimo futuro, a iniziative originali, i cui segni si scorgeranno proprio nei comportamenti delle singole associazioni, nelle vicende sociali ed economiche: né più, né meno. Vi ringrazio dell'attenzione posta su questo tema, che, nell'importanza di altre iniziative politiche e sociali talmente clamorose, naturalmente sarebbe potuto sfuggire.

Il fatto che si sia attenti a ciò che si muove nel sociale, nonostante appunto questo *gap* forte che permane, è un segno di speranza.

Per quanto riguarda la rappresentatività e il diritto di sciopero, bene hanno fatto gli onorevoli che hanno sottolineato come novità la posizione della CISL su tale problema.

La CISL esprime l'attuale posizione perché vuole essere fedele - spero che altrettanta fedeltà si possa esprimere al più presto anche da parte di altri - all'accordo molto importante che le centrali confederali sono riuscite a definire nella primavera scorsa e che fa premio su divisioni - che a voi non sfuggono - durate decenni, dovute anche alle difficoltà storiche di affrontare in Parlamento, chiarire e applicare pienamente le indicazioni della Costituzione.

Definiamo la questione assieme a CGIL e UIL e vorremmo essere fedeli a quell'accordo unitario: spero che altri lo saranno altrettanto.

Quando definimmo l'ipotesi di nuovo sistema contrattuale, lo facemmo come si fa in una realtà plurale. La realtà sindacale è plurale, per fortuna: ecco perché il sindacalismo italiano è così forte. La pluralità è un fattore di ricchezza, a condizione - lo ripeto - che riesca a produrre uno sforzo per comporsi.

Tutto ciò riguarda la politica così come riguarda il sociale: tutto questo pluralismo, di cui l'Italia sovrabbonda, potrà rivelarsi una ricchezza se riuscirà a comporsi ogni volta, senza atomizzarsi. Si

tratta di un tema molto delicato di questo momento storico.

Riassumendo: intendo onorare ciò che abbiamo stabilito insieme ed è stato deciso da tutti i direttivi nazionali delle strutture orizzontali e verticali del sindacato organizzato, in via confederale e in via federale. Tutte le strutture, nazionali e locali, approvarono quel documento di riforma del sistema contrattuale partecipativo e di nuovo sistema di rappresentanza che, naturalmente, fu il frutto di un compromesso con CGIL e UIL. Personalmente partecipai, come parteciparono anche il segretario della CGIL e della UIL, con il piccolo particolare che poi, all'ultimo momento, la CGIL s'è tirata indietro. Affermo con molta forza che, se è legittimo che ognuno a casa propria possa fare quello che vuole, non si può tuttavia accusare altri di non aver mantenuto la parola se poi non la si è mantenuta noi stessi. Il capovolgimento delle alleanze interne delle singole organizzazioni stanno a testimoniare che le cose non stanno esattamente come si dice. Quindi, vogliamo essere fedeli alla nostra posizione e sono molto curioso di vedere come si comporteranno le altre organizzazioni su questo tema.

Abbiamo trovato una composizione non solo sulla rappresentanza, ma anche - come è stato chiesto dagli onorevoli deputati - rispetto alle regole di democrazia.

Vi farò avere l'accordo, la piattaforma cosiddetta di CGIL, CISL e UIL, che conteneva anche questi aspetti. Se si procede verso un sistema partecipativo, si deve assolutamente costruire anche un impianto che lo sa reggere, sia di partecipazione (e quindi di distribuzione della responsabilità attraverso regole nuove di rappresentanza), sia di rapporto con i lavoratori tramite un nuovo modello di democrazia sindacale.

Signor presidente, la prego di consentirmi di trasmettervi il documento unitario, approvato da tutti, anche sulla democrazia sindacale.

Chi conosce bene il sociale - tra voi ci sono molte persone che si sono occupate di sociale, nel corso del loro impegno politico - scorderà forti novità, oltre che sulla rappresentanza, anche su un criterio molto importante che (è inutile negarlo) ha composto i dissidi storici esistenti tra noi e gli amici della CGIL.

Noi abbiamo molto contato sulla democrazia rappresentativa, loro sulla democrazia di mandato.

Abbiamo compiuto un'operazione molto semplice, costruendo, anche sulla democrazia sindacale, un sistema che definisca con certezza chi decide (poiché ci deve essere qualcuno che decide). Il buon Rousseau ci ripeterebbe continuamente che nell'*agorà* assolutamente affollata delle società moderne, sistema impraticabile, decidono i gruppi dirigenti; poi, naturalmente, se hanno deciso bene, lo si può comprovare, come abbiamo fatto per l'accordo sul *welfare*.

L'ex Ministro del lavoro si ricorderà che è avvenuto un dissidio anche allora e si è tergiversato fino all'ultimo momento. La mia organizzazione disse che saremmo arrivati alla consultazione generale e certificata ad una condizione: che la dirigenza di CGIL, CISL e UIL (i segretari, innanzitutto) si fossero presi la loro responsabilità esprimendo pubblicamente il proprio giudizio. Andare a votare così, allo stato brado, non credo sia una cosa buona in una democrazia regolata, che non sia *caos*. Ognuno si assuma le proprie responsabilità e poi, naturalmente, decideranno i veri padroni della legittimità di ogni decisione, soprattutto nelle questioni più importanti. Voglio sperare che nessuno pensi che, ad ogni passo della vita sociale o politica, si debba arrivare al *referendum*, da riservare soprattutto ai momenti eccezionali.

Ecco, abbiamo compiuto un passo in avanti e ci siamo incontrati, come bisognerebbe fare in politica e nel sociale, in una realtà così ricca e plurale come quella italiana. Infatti, limitarsi ad ergersi a rappresentante radicale della propria cultura porterà solo allo sfascio. La mia opinione personale è che questo atteggiamento, negli ultimi quindici anni, ha prodotto solo un pluralismo distruttivo e «muscolare» che, come si vede, non riesce a tener testa a situazioni eccezionali come la crisi economica. Tutto ciò riguarda il sociale: ognuno dovrà pure comporsi, una volta tanto, anche con le altre culture, pur nella propria spiccata identità.

Abbiamo voluto testimoniare questa nostra fedeltà all'accordo unitario per uno scopo preciso.

Questo è un punto molto delicato, ecco perché vi chiedo scusa se mi dilungo sulla vicenda della rappresentatività.

Sostenevo inizialmente e sosterrò con tutta la mia determinazione (forte di una nostra tradizione nella volontà di comporsi con gli altri, ma che deve assolutamente mostrare chiarezza e fare chiarezza) che siamo sempre stati contrari a che il legislatore, in via immediata, intervenisse sulla materia. Certo, non devono essere complici le parti sociali che latitano e sfuggono alle responsabilità: è chiaro che si interviene nel caso in cui gli altri non si prendano la propria parte di responsabilità. Sussiste, infatti, una tendenza da parte della politica e del legislatore di edulcorare (o, talvolta, anche di forzare) la vera forza che si esprime attraverso le rappresentanze liberamente e autonomamente realizzate.

L'onorevole Damiano conosce perfettamente la mia opinione: ciò mi ha fatto disperare, nel corso della mia esperienza di segretario generale, sia con il Governo Prodi, sia con il Governo Berlusconi. Molte volte mi trovo a discutere, in modo anche, secondo me, improduttivo, con organizzazioni che sono invitate e sono presenti solamente in virtù di un qualche *patron* politico che dà loro forza. Il legislatore e la politica tendono a dare forza a chi non ne ha, a chi non l'ha costruita autonomamente. Se ciò è vero e se ne siamo, tutti quanti, responsabili, allora dobbiamo farci carico del problema.

Ecco perché, personalmente, ritengo che la rappresentanza sia importante e da stabilire con precisi criteri. Viviamo quest'esperienza nel pubblico impiego da oltre dieci anni e, tutto sommato, il modello si è rivelato buono. Lo affermo proprio io, che avevo qualche sospetto che non potesse funzionare. Invece ha funzionato.

Il criterio da utilizzare nel privato, salvo alcuni accorgimenti, può somigliare molto a quello in vigore nel pubblico, per garantirci una rappresentanza che non permetta assolutamente le forzature di cui ho parlato quando si deve trovare l'accordo tra la parti sociali.

Spero che il Parlamento poi (come si fa nelle buone democrazie, ad esempio in Germania) possa prendere atto di una sorta di avviso comune esistente tra tutte le parti, codificandolo attraverso la propria autorevolezza.

Si evita in tal modo che ciascuno fondi il proprio sindacato di comodo e si fa in modo che ciascuno possa sapere «chi rappresenta chi». Parlo, con molto orgoglio, a nome di una grande organizzazione che, negli attivi, non è seconda a nessuno e che, insieme ad altre, quando sottoscrive

accordi, supera notevolmente quella maggioranza di iscritti e lavoratori necessaria per evitare il blocco che avviene quando ad alcune realtà viene in mente di esercitare il proprio diritto di veto. Ritengo che questa vicenda della misurazione della rappresentatività si possa risolvere con le stesse misure indicate dal documento unitario.

Ciò è molto importante, ai fini della regolazione anche del diritto di sciopero.

Ho ascoltato interventi sull'esigenza di garantire al singolo la libertà di dissentire o scioperare. Da me non arriverà alcuna parola in contrario. Ricordo a me stesso, prima di ricordarlo agli altri, che i diritti individuali devono sempre misurarsi, in una democrazia responsabile, con quelli collettivi. Deve sempre esserci un bilanciamento, poiché un diritto individuale non può arrivare addirittura a mettere in discussione il sistema dei trasporti, che è il più sottoposto a situazioni di questo tipo (sbaglia, in effetti, chiunque voglia, in modo strumentale, inserire in questa discussione altri tipi di sistema).

I diritti individuali sono sacrosanti, ma devono sempre essere equilibrati e, soprattutto, non intralciare né il diritto alla mobilità, né l'opinione della maggioranza (più chiaramente: della stragrande maggioranza) dei lavoratori.

Allorquando si sequestri un diritto costituzionale e si reiteri, solamente come sistema di forzatura, un'iniziativa che notoriamente non rappresenta affatto la generalità dei lavoratori, arrivando a

coercire non solo la mobilità, ma addirittura la volontà dei lavoratori, mi pare che si esuli dal dettato della Costituzione, che si guarda bene da indicare questa strada.

Ritengo che questa discussione debba essere fatta al più presto, alla luce del sole. È importante che le parti sociali esprimano un'opinione, rafforzati anche da una carta della rappresentanza. Si potrà così maggiormente regolare una partita molto delicata. Spero che prevalga il senso di responsabilità nel sindacato e in tutti gli altri soggetti di una partita così importante.

Non vi nascondo l'imbarazzo di un sindacalista, allorché un servizio essenziale non venga garantito. Ad esempio, nell'ambito della sorveglianza del volo, ci sono stati casi in cui l'assenza di un solo lavoratore ha determinato la cancellazione di alcuni voli. Nei casi in cui è sufficiente che un solo lavoratore venga meno per produrre danni rilevanti, abbiamo provveduto a prevedere accordi del tutto particolari. Questo è un tema molto importante.

Forse vi chiederete perché sono così deciso. Ebbene, lo sono perché mi faccio carico degli interessi dei lavoratori e anche di quelli generali.

Ritengo sia importante che l'accordo sia stipulato sulla scorta dell'indicazione unitaria e che il voto dei lavoratori ci sia, alla condizione, però - come è successo per l'accordo sul *welfare* - che, chi ha la responsabilità di siglare accordi, lo faccia. Se con l'ex Ministro Damiano fossimo andati a stipulare l'accordo premettendo di non poter concludere nulla finché non avessimo sentito tutti, non saremmo arrivati a nulla. Non credo che un Governo, o un imprenditore, possano attendere, in una situazione così farraginosa.

In ogni caso, per una buona regolazione della democrazia, qualcuno dovrà pur esprimere la propria opinione. Non ritengo sia di spessore comune l'opinione espressa da una persona eletta da milioni di cittadini, come esattamente succede per un ministro o per un parlamentare, a svolgere un determinato compito e ad assumersene la relativa responsabilità. Se questa persona non intende esercitare fino in fondo il proprio potere, perché così facendo sequestrerebbe la volontà dei più, costui dovrà comunque rassegnare una propria valutazione, per dare la possibilità a ciascuno, in modo trasparente, di conoscere questioni che solo chi dirige può conoscere fino in fondo.

Ultimamente ho sentito una posizione per cui qualcuno sarebbe disposto a firmare un accordo se i lavoratori gli dicono di firmare. Ebbene - scusate la rozzezza di questa mia opinione - il sindacato non ha bisogno di notai, bensì di persone in grado di assumersi le proprie responsabilità!

In sintesi, spero che il sistema funzioni nel modo che ho auspicato: si facciano accordi e poi, se un'organizzazione non è d'accordo, si faccia la consultazione (come sta avvenendo adesso).

Tra l'altro, sono anche fortunato poiché, in una fase congressuale come l'attuale, si prende contatto proprio con tutti gli iscritti alla mia organizzazione. Pertanto, sto consultando i lavoratori iscritti circa la congruità del comportamento da me tenuto.

Se dovessero cambiare opinione gli altri del sindacato, sarei ben felice, come è successo l'anno scorso nella vicenda del *welfare*, di procedere uniti. Come si è visto, quando abbiamo dato indicazioni responsabili, la stragrande maggioranza dei lavoratori ci ha assegnato un voto persino maggiore di quello che io stesso speravo. Infatti, appena hanno notato che si aprivano speculazioni su questioni davvero di lana caprina, abbiamo ottenuto consensi perfino più copiosi. Qualcuno deve prendersi la responsabilità.

Vengo a rispondere sui temi della contrattazione e delle difficoltà relative.

Si è innanzitutto chiesto se questa difficoltà che si è verificata tra le organizzazioni non allunghi i tempi e non crei ulteriori difficoltà. La mia risposta è: sì, però fino a un certo punto. Spero che non resteremo immobili. È la mia speranza e per questo lavorerò, perché credo nel valore di essere il più possibile uniti per fare il bene del Paese e dei lavoratori. Ritengo che i singoli contratti che adesso verranno stipulati potranno essere un'occasione molto importante per ricomporsi. Se può servirvi, vi dico che si potrà arrivare a smussare gli spigoli, affinché avvenga questa ricomposizione. Mi pare che questa speranza sia ben riposta, poiché incombono i primi due rinnovi contrattuali che saranno influenzati da questa vicenda. Mi pare che, al di là di alcune asperità che permangono, in quei settori si stia perfino procedendo in modo molto concreto e responsabile perfino ad elaborare proposte unitarie, assai importanti per superare questa vicenda incresciosa in cui ci troviamo.

Quindi, posti in chiaro alcuni punti, confido molto nel senso di responsabilità. Dalle prime notizie arrivate in questi giorni, nei vari settori si sta procedendo proprio nella direzione auspicata. Questo è molto importante.

L'altra obiezione che mi è stata posta è molto significativa e ha bisogno davvero di un impegno straordinario da parte nostra. Considerata la natura polverizzata della struttura produttiva del nostro Paese, si chiede come, si possa servire ciascuno poggiando maggiormente l'accento sul secondo livello di contrattazione. Voglio ricordare, in primo luogo, che il primo livello di contrattazione non è stato minimamente intaccato. Anzi, è stato perfino rafforzato, in quanto, proprio guardando alle situazioni concrete, abbiamo dotato questo sistema di un meccanismo che compensi attraverso la contrattazione nazionale l'incapacità di alcune realtà molto piccole di esercitare la contrattazione di secondo livello. Ciò potrà accadere, secondo me, in realtà con due o tre addetti. Ci sono molti posti di lavoro di questo tipo.

Noi, comunque, miriamo a un sistema che riesca a soddisfare questa esigenza. Infatti miriamo non solo alla contrattazione aziendale, ma anche a quella territoriale. Miriamo anche attraverso la bilateralità a creare nuove occasioni per dimensionare in modo più congruo il numero dei lavoratori in grado di condividere un interesse e quindi di fare massa critica nel rapporto con le imprese, in modo tale da essere soddisfatti, per esempio, nell'esercizio del secondo livello e nella redistribuzione della ricchezza creata. Vengo da un'esperienza lunga nel settore dell'edilizia, quindi so di cosa parlo.

Il mio sogno, in effetti, è che quel luogo polverizzato e martoriato dalla storia sia appunto la base di rassicurazione per tutti gli altri settori. Non sentirete mai parlare un edile che dica che è precario, almeno dove sussiste un sistema contrattuale in cui vengano sistemi sussidiari di bilateralità e contribuzioni più alte. Solo in Italia siamo stati capaci di sollevare un caso sulla precarietà, sottovalutando il fatto che proprio chi è più flessibile è meno pagato (invece dovrebbe essere più pagato, perché attraverso il maggior salario si pagano i contributi necessari quando manca la formazione: oggi, invece, dobbiamo per forza di cose intervenire attraverso la cassa integrazione in deroga e quant'altro).

Auspichiamo un sistema regolato attraverso il criterio territoriale, la bilateralità nonché attraverso il dimensionamento di bacini settoriali che possano metterci in condizione di fare massa critica.

Occorre trovare nuovi sistemi per ripagare la maggiore produttività, per far sentire più interessati i lavoratori nei settori e nei territori, invitandoli a partecipare alla maggiore creazione di ricchezza e alla sua divisione.

Se tutte queste esigenze potessero essere soddisfatte solo da una grande azienda, secondo quanto sostengono alcuni, gli edili e anche gli artigiani rappresenterebbero una realtà minore. Vi domando, allora, perché gli edili, invece, hanno reddito e prestazioni più alti di tutti. Andatevi a verificare, per esempio, il salario e le prestazioni degli edili: sono al di sopra di quelli di qualsiasi altro lavoratore di ogni settore dell'industria, proprio perché hanno sopperito alla difficoltà di operare in settori e aziende formate da tre, sette, otto dipendenti, attraverso un nuovo sistema contrattuale e di *welfare*, mutualisticamente costruito attraverso anche la sussidiarietà e la bilateralità.

Vedo che molti sono contrari a questo sistema, non si capisce per quale motivo, come se si attentasse alla copertura pubblica.

Il pubblico, chiaramente, deve garantirci, ma esso può anche stimolare la costruzione di un sistema che ci copre di più, attraverso un comportamento che ci rende - come in quel caso - più attori del nostro destino.

Vedo che taluni si guardano bene dal portare questi esempi che, invece, dovrebbero essere portati più fortemente nel dibattito degli italiani. Siamo ancora nel grande opificio, nella grande fabbrica di Val di Sangro, oppure di Torino e oltre a questo non sappiamo andare quando invece - avete ragione su questo - l'Italia oggi è davvero un'altra cosa.

Quel modello è superato dai fatti e bisogna costruirne un altro. Questa è la mia opinione e sono molto contento che si stia facendo largo questo modo di pensare e di darsi delle risposte.

Credo di aver risposto alle questioni principali che mi sono state rivolte.

Le domande sono state davvero molto importanti e vi ringrazio sinceramente per il privilegio che mi avete concesso di tentare di spiegare le mie ragioni, che non sono le uniche e che spero siano ritenuti interessanti.

PRESIDENTE. Ringrazio il segretario Bonanni. È stata un'audizione particolarmente stimolante, anche per le risposte che ci sono state fornite. Credo di interpretare anche il pensiero dei colleghi se dico che la sponda legislativa, qualora le parti sociali arrivassero a una condivisione di riforme, offrendo spunti ai quali fosse necessario dare risposta, sicuramente non mancherà da parte della Commissione.

Dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 12,40.

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Resoconto stenografico

INDAGINE CONOSCITIVA

Seduta di mercoledì 18 febbraio 2009

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE STEFANO SAGLIA

La seduta comincia alle 14,30.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti della UIL.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, l'audizione di rappresentanti della UIL.

Come ripeto sempre, soprattutto a beneficio dei soggetti auditi, la Commissione ha ritenuto di prorogare per breve tempo la propria indagine conoscitiva, proprio alla luce dell'accordo quadro che è stato firmato a Palazzo Chigi.

Quindi, essa è interessata a conoscere, all'indomani della firma di tale accordo, quale sarà l'evoluzione delle relazioni industriali nel nostro Paese e qual è, ovviamente, l'opinione dei soggetti auditi in materia.

Abbiamo già audito, anche in questa seconda fase dei nostri lavori, i rappresentanti di Confapi e Confindustria, quindi ci apprestiamo ad ascoltare la posizione della UIL.

Ringrazio in particolare il segretario Angeletti che ha ritenuto di essere presente personalmente. Lo accompagnano i suoi collaboratori, Antonio Messia e Antonio Passaro.
Do la parola a Luigi Angeletti, segretario generale della UIL.

LUIGI ANGELETTI, *Segretario generale della UIL*. Ringrazio la Commissione e il suo presidente per questa opportunità.

Cercherò di illustrare rapidamente le ragioni che hanno spinto la UIL, insieme alla CISL e alla CGIL, a preparare, lo scorso anno, una piattaforma per definire un nuovo modello contrattuale e i motivi per i quali abbiamo sottoscritto l'accordo.

Il primo motivo riguarda la nostra necessità di definire un accordo con le controparti relativamente a un sistema di contrattazione basato su due livelli: un contratto nazionale e una contrattazione di secondo livello. Questa configurazione del modello contrattuale è per noi molto importante e non scontata.

Il Paese è attraversato da molti anni da un dibattito relativo alla necessità o all'opportunità di avere più di un livello di contrattazione.

Parliamo di un modello che ha rari riscontri nel mondo, nel senso che negli altri Paesi, anche europei, esistono modelli di contrattazione che prevedono solo la contrattazione aziendale o solo i contratti nazionali.

Riteniamo importante che sia codificato, accettato e convenuto il fatto che ci siano due livelli di contrattazione, perché la nostra realtà produttiva è significativamente differente da quella di altri Paesi.

Inoltre, a nostro avviso, né il contratto nazionale da solo, né la contrattazione aziendale da sola potrebbe essere strumenti congrui per definire i rapporti di lavoro e, soprattutto, gli andamenti delle retribuzioni.

Il secondo motivo per cui abbiamo deciso di sottoscrivere l'accordo in questione riguarda gli obiettivi del nuovo modello contrattuale che non sono solo dichiarati, ma che consideriamo quasi oggettivi, anche se la fase nella quale viviamo sembrerebbe contraddirli. Penso in particolare a uno scopo, quello di cambiare il sistema di distribuzione della ricchezza del nostro Paese che, al di là dei giudizi politici o sociali, consideriamo inefficace.

Una distribuzione della ricchezza che non premi in maniera adeguata il lavoro tende a ridurre la capacità di consumo e di produzione di un Paese. La distribuzione della ricchezza è uno dei fattori fondamentali per la crescita complessiva dell'economia.

La ricchezza di un Paese e dei ceti sociali non può crescere - non è mai avvenuto in nessun Paese e in nessuna epoca - in maniera omogenea. Non esistono esperienze storiche delle società o delle economie organizzate in cui la crescita dell'economia sia omogenea, neanche nei sistemi pianificati questo riesce o riusciva.

La crescita dell'economia è di per sé graduale, disomogenea e strettamente collegata alla possibilità di incrementare la produttività, di occupare nuove porzioni di mercato, processo, che, come è noto, non è obiettivamente omogeneo. Se si trascura questo aspetto, il risultato tende ad essere una compressione delle retribuzioni tendenzialmente al livello più basso.

Quindi, un modello contrattuale pensato per accrescere potenzialmente, nel corso degli anni, il reddito reale di quote sempre crescenti di lavoratori dipendenti - e non solo per tutelare le retribuzioni dall'aumento dei prezzi - non può che basarsi su un efficace sistema di contrattazione di secondo livello.

La contrattazione di secondo livello, per la natura e la struttura della nostra economia, non può risolversi semplicemente nella contrattazione aziendale, perché il nostro Paese ha il record mondiale di piccole e piccolissime imprese, in cui la contrattazione aziendale è fisicamente, non politicamente, impossibile.

Se vi sono centinaia di migliaia di imprese che hanno un certo numero di dipendenti, è impossibile procedere in questo senso. Quindi, bisogna spingere - questa è la nostra impostazione - verso forme di contrattazione di secondo livello, che siano anche territoriali.

Le nostre controparti, su questo tema, hanno una posizione difforme. Alcune associazioni di imprese già ritengono prassi la contrattazione territoriale; mentre altre sono ostili all'idea di procedere a tale tipo di contrattazione.

Quindi, abbiamo una situazione molto variegata. Il compromesso raggiunto è stato quello, da una parte, di confermare la contrattazione aziendale e territoriale laddove si fa; dall'altra parte, l'unica carta che potevamo avere era quella di incentivarla, ossia di rendere potenzialmente conveniente la contrattazione di secondo livello, creando un reciproco vantaggio (sia per i lavoratori, che per i datori di lavoro), attraverso una riduzione significativa del carico fiscale sugli aumenti contrattuali realizzati nella contrattazione di secondo livello.

Ho già spiegato il motivo per cui non è stato possibile stipulare un accordo perentorio sull'allargamento della contrattazione territoriale. Credo che non si possa imporre per legge, né con nessun altro sistema, a un'impresa o a un sistema di impresa di negoziare, quindi bisogna incentivare questo aspetto.

Da questo punto di vista, è molto importante ciò che fa il Parlamento. La tassazione, infatti, è ovviamente prerogativa del Parlamento e non delle parti sociali. Tuttavia, il contributo positivo che il Parlamento può dare è quello di sostenere la contrattazione di secondo livello con un sistema di incentivi fiscali che renda più conveniente questo scambio a livello territoriale o aziendale.

Siamo profondamente convinti del fatto che il futuro sia concentrato sul binomio - che riporto come fosse uno *slogan* - legato alla necessità di uscire dalla trappola, nella quale l'economia italiana è caduta negli anni Novanta, di bassa produttività e bassi salari - o, per dirla come un sindacalista, di bassi salari e bassa produttività - che ha caratterizzato almeno gli ultimi dieci anni, o anche più, della nostra economia e vita sociale.

Abbiamo i tassi di incremento della produttività e i salari - ovviamente in proporzione al reddito *pro capite* - più bassi di tutta Europa.

Ovviamente, il modello contrattuale non è la soluzione del problema - sarebbe troppo bello e semplicistico -, ma può favorire un'evoluzione in questo senso. Questo è stato il motivo per cui abbiamo stipulato l'intesa.

Come dicevo in precedenza, abbiamo sottoscritto un accordo legato a un modo diverso di definire i contratti nazionali, soprattutto per quanto riguarda la parte salariale, superando l'idea dell'inflazione programmata che, per quanto riguarda la UIL, ha avuto un merito eccezionale. A mio parere, è stata un'intuizione e una scelta fondamentale per questo Paese negli anni Novanta, ma dal 1996 doveva essere superata.

Non a caso, gli stessi autori di quell'accordo avevano posto la previsione di verificare e modificare quell'accordo (si fece un tentativo nel 1998, che naufragò).

Ad ogni modo, tutto ciò testimonia il fatto che il concetto di inflazione programmata e la decisione di legare a essa i salari nazionali è un'ottima soluzione in un'economia che si deve disinflazionare.

Diversamente, in una economia in cui i tassi di inflazione sono stabili, o leggermente crescenti, è chiaro che essa è una trappola che produce un solo risultato.

L'inflazione programmata di per sé deve tendere a essere leggermente più bassa di quella che realisticamente avverrà, proprio perché il suo obiettivo è quello di disinflazionare.

In Italia è accaduta una circostanza molto semplice. Le autorità pubbliche hanno perso gran parte della loro influenza sul controllo dei prezzi pubblici e delle tariffe, per effetto dei processi di liberalizzazione, quindi in realtà, negli ultimi anni, tale meccanismo consisteva solo in una programmazione dei salari e non in una politica dei redditi.

L'inflazione programmata serviva banalmente a stabilire quali fossero le possibili rivendicazioni salariali e, non a caso, è stata frutto di grandi conflitti sociali.

Ho seguito personalmente molti contratti in categorie importanti come quella dei metalmeccanici e posso dire che, a partire dal 1996, i rinnovi contrattuali sono sempre stati molto sofferti, proprio nell'interpretazione e applicazione del rapporto tra inflazione programmata e reale.

L'idea era quella di passare a un sistema che legasse le rivendicazioni a una previsione di inflazione realistica. Purtroppo, si possono fare solo delle previsioni, perché, essendo le piattaforme a valere

per gli anni successivi, nel momento in cui le si costruiscono, si deve avere un'idea di quale realisticamente può essere l'inflazione degli anni successivi. Quindi, avevamo bisogno di convenire con le controparti questo meccanismo.

Del resto, un soggetto può definire da solo l'inflazione nel 2009, nel 2010 e nel 2011, salvo il fatto che, dovendo stipulare un accordo, bisognerebbe cercare di ridurre il più possibile il conflitto e di limitarlo agli aspetti essenziali.

Ecco da dove derivò l'idea di creare un indice che prevedesse realisticamente, scientificamente - nei limiti in cui è possibile fare delle previsioni scientifiche - l'inflazione per i tre anni successivi.

Abbiamo cercato di vedere se in Europa si potessero utilizzare degli indici a questo scopo. Ne esiste solo uno della Commissione, che ha però un limite, vale a dire che fa previsioni solo per diciotto mesi. Credo che la prossima primavera uscirà questa previsione di inflazione, in Eurolandia e nei singoli Paesi, che però vale solo per due anni. Quindi, avendo scelto un periodo di vigenza triennale, non potevamo utilizzarlo.

Abbiamo discusso a lungo con la Confindustria, per capire come risolvere questo problema, arrivando anche a pensare di farlo in via pattizia (visto che l'indice copre un arco di tempo di due anni, abbiamo immaginato di trovare una soluzione pattizia per il terzo anno). Tuttavia, sarebbe stato possibile agire in questo modo solo all'interno di un'idea corporativa del rapporto; vale a dire solo se si fosse trattato di un puro e semplice contratto che poteva essere negoziato.

Invece, dovendo predisporre un sistema universale, che tendenzialmente valesse per tutti - come poi si è realizzato, per il pubblico, il privato e per tutta la tipologia dei contratti nella pubblica amministrazione, nell'industria, nei servizi, nel terziario e ovunque -, chiaramente avevamo bisogno di un indice che fosse il più possibile oggettivo.

Quindi, si è deciso di affidare a un ente - che ancora non abbiamo individuato -, che avesse delle caratteristiche non solo di neutralità, ma soprattutto di scientificità del suo operato, il compito di fare una previsione sull'inflazione dei prossimi tre anni, in modo tale da rendere coerente l'obiettivo che ho cercato di delineare all'inizio: un contratto nazionale che tendenzialmente salvaguardi il potere d'acquisto di tutti i lavoratori italiani, in tutti i settori, ovunque essi lavorino, e una contrattazione di secondo livello che ha, invece, l'obiettivo di accrescere la retribuzione, oltre alla pura e semplice salvaguardia del potere d'acquisto.

L'ultimo elemento che vorrei sollevare è molto più politico, ma per noi, come sindacato, non è marginale. Nel modello contrattuale, abbiamo cercato di allargare ed estendere, per renderlo più efficace, un sistema di partecipazione basato sulla creazione degli enti bilaterali che esistono già da molti anni in alcuni settori. Credo che tutti voi lo sappiate, quindi non c'è bisogno di dare grandi spiegazioni in proposito.

Questo sistema è molto utile, soprattutto per sopperire, in un Paese come il nostro, a due fenomeni che non so se definire patologie, limiti o specificità - ognuno scelga il termine che preferisce -, dovuti al fatto di avere un sistema di protezione sociale non omogeneo, non universale e, nel contempo, realtà produttive molto differenziate dal punto di vista quantitativo.

Infatti, in alcune aziende è possibile affrontare non solo i problemi relativi alle modalità con le quali si interviene quando si perde il posto di lavoro, ma anche questioni come quella dell'assistenza sanitaria. Abbiamo stipulato moltissimi accordi in questo senso. In molte imprese, in molti settori vi è un'assistenza sanitaria integrativa.

Esiste un sistema di tutela dei lavoratori che non può essere realizzato, se non attraverso enti bilaterali che vedano convergere sia le iniziative, sia le risorse, sia la volontà delle imprese e dei lavoratori.

Occorre dunque cercare di estendere questo sistema di partecipazione anche a settori diffusi sul territorio, dove la protezione azienda per azienda è praticamente impossibile.

Non a caso, in settori come quello dell'edilizia, che ha determinate caratteristiche - i cantieri sono diffusi, sono piccoli, si aprono e si chiudono, non è come la FIAT che esiste da cento anni e che speriamo di avere ancora per i prossimi cento -, un sistema di protezione non è possibile, se non attraverso un accordo tra le associazioni di imprese e dei lavoratori, proprio per sopperire a questa

condizione materiale delle persone.

Pertanto, abbiamo cercato di implementare questa idea che storicamente ha funzionato, che a mio avviso è positiva e che tende ad aumentare la coesione, oltre che la protezione delle persone.

Aggiungo, inoltre, che in una fase difficile come quella che stiamo attraversando probabilmente l'idea di aumentare la coesione è molto utile e positiva anche per superare la crisi.

Queste sono le ragioni che ci hanno spinto a perseverare nell'obiettivo di cambiare l'accordo del 1993. Lo dico, perché per noi sono passati anni. Addirittura, abbiamo posto il problema di modificare il modello contrattuale in due diversi congressi.

In seguito, molti nostri amici e compagni si sono convinti della bontà di tale azione. Conoscete la storia, quindi sapete che sono almeno quattro anni che proviamo a procedere in questa direzione più o meno inutilmente.

Adesso abbiamo raggiunto il traguardo e siamo convinti che, predisposto questo accordo generale, si debba procedere all'individuazione dell'istituto che si occupa dell'indice previsionale e a formalizzare l'accordo vero e proprio con la Confindustria e con le altre associazioni di impresa. Come sapete, infatti, non si è trattato di un accordo con tanto di firma, ma il testo è stato condiviso nelle sue linee guida, che sono state poi raccolte in un accordo generale che però deve essere implementato e diffuso.

Ovviamente, abbiamo un problema di tempi, perché il contratto delle telecomunicazioni è scaduto a gennaio e a maggio scadrà quello degli alimentaristi.

Poiché non abbiamo intenzione di applicare alcuna moratoria e vorremmo stipulare i contratti anche nel 2009, abbiamo l'urgenza di rendere applicabile quell'accordo.

Spero di aver reso comprensibili le nostre ragioni. Non credo di dover aggiungere altro.

Non so se l'argomento dell'audizione riguarda anche la questione dello sciopero nei servizi pubblici. In tal caso, sarei ovviamente disponibile a dare la mia opinione anche su questo tema.

PRESIDENTE. Voglio porre una domanda che mi viene spontanea, rispetto ad alcune considerazioni.

Abbiamo ragionato con tutte le parti, anche a proposito di quale dovrebbe essere il soggetto preposto a stabilire l'indice previsionale che va a sostituire l'inflazione programmata.

Personalmente, il primo ente che mi è venuto in mente è stato la Banca d'Italia. Tuttavia, ho notato che non è una soluzione particolarmente condivisa. Il CNEL poteva essere un'altra soluzione; oppure si poteva pensare di costituire un'autorità *ad hoc*.

Tra le ipotesi che ho formulato - o se ne esiste una quarta -, vorrei sapere quale secondo voi è più praticabile, per individuare un soggetto che abbia le caratteristiche di autonomia e indipendenza per l'indicazione di questo valore particolarmente importante per la contrattazione.

Do ora la parola ai deputati che intendono porre quesiti o formulare osservazioni.

MASSIMILIANO FEDRIGA. Signor Presidente, voglio rubare pochissimi minuti, per svolgere delle considerazioni.

Ringrazio il segretario generale per essere riuscito, in un periodo di crisi - una crisi economica che comporta una crisi occupazionale - per il Paese, ad avere il senso di responsabilità che dimostra un Paese maturo. Lo stesso posso dire delle tre principali sigle firmatarie dell'accordo quadro e dei rappresentanti delle proprietà aziendali.

Detto questo, vedo positivamente anche quanto affermato per la contrattazione di secondo livello da un punto di vista territoriale. Infatti, se è vero, come si è detto, che le aziende più grandi possono avere una contrattazione aziendale, nel tessuto economico del nord-est diventerebbe difficile stipulare un accordo azienda per azienda.

In quel contesto, invece, un accordo territoriale avrebbe un senso, prima di tutto, per dare un incentivo alla produttività e, in secondo luogo, per quello che sosteniamo da diversi anni, ossia per cercare di ridare equilibrio e giustizia, anche salariale, all'interno del nostro Paese, dove esistono situazioni molto variegate, per cui parità di stipendio non significa parità di potere d'acquisto.

Dunque, è chiaro che, nella contrattazione territoriale, dal mio punto di vista, si dovrà tenere conto anche del potere d'acquisto delle persone coinvolte in quel tipo di contrattazione.

Vorrei sottolineare che la parità di salario può assumere un valore molto diverso, perché se i beni alimentari, gli affitti, i vestiti costano di più, è chiaro che il salario vale molto meno, rispetto a quello di chi, invece, può avere a disposizione tali beni ad un costo più basso.

Quindi, credo che il parametro di valutazione debba essere appunto il potere d'acquisto. Dico questo, soprattutto per quanto riguarda il comparto del pubblico impiego che, in realtà, in questa situazione ha avuto difficoltà a trovare un'evoluzione che vada in questa direzione.

Vorrei capire, dunque, se si potrà finalmente arrivare - come si auspica da tanti anni - a una reale contrattazione basata, lo ripeto, oltre che sulla produttività, che riteniamo di primaria importanza per sviluppare il Paese, anche su un reale potere d'acquisto dei dipendenti coinvolti.

LUIGI BOBBA. Vorrei porre tre rapidissime domande. La prima è la seguente. Il segretario Angeletti ha parlato dell'istituto che dovrebbe presiedere alla delimitazione dell'indice previsionale. Ieri ne ha parlato anche il dottor Bombassei che, ad una domanda precisa, ha risposto che non pensava alla creazione di un nuovo istituto per svolgere questo compito, ma piuttosto a delle strutture o a dei soggetti già esistenti, perché, a suo parere, ce ne sono fin troppi.

Mi sembra di capire che, invece, nella sua impostazione - le do del lei anche se ci conosciamo per ragioni istituzionali -, lei preferisca la creazione di un'agenzia apposita che presidi a questo compito particolarmente importante e delicato.

La seconda questione che vorrei trattare riguarda i contratti in scadenza da lei citati. Chiedo dunque come vi comporterete nei confronti della CGIL, considerando che questi contratti non scadono fra due anni, ma fra due mesi, nella complessiva applicazione di questo accordo.

Infine, se c'è tempo, le chiedo di spendere una parola sullo sciopero nei servizi pubblici.

CESARE DAMIANO. Il tempo a disposizione è breve. Mi rivolgo anche io al segretario generale dando del lei come si conviene, pur avendo frequentato per lungo tempo le stesse stanze.

Le mie domande sono le stesse che ho già rivolto nelle sedute precedenti agli altri auditi.

Ci troviamo di fronte ad un accordo quadro. I tempi per l'applicazione sono brevi, tant'è che alcuni contratti sono scaduti e dovrebbero recepire il nuovo modello.

Lei pensa che un accordo non firmato dalla CGIL, dal maggior sindacato - non parlo di accordo separato - possa favorire o allontanare la definizione di queste regole?

In primo luogo, si tratterà di stipulare gli accordi interconfederali e poi quelli di contratto. È evidente che, se in partenza non vi è una regola condivisa, la traduzione dell'accordo sarà molto difficile. Lo è già stata al tempo dell'accordo del 1993 che era condiviso. Non si corre il rischio che una buona intenzione - do per scontato che chi firma o non firma lo faccia pensando di rappresentare al meglio i propri associati e i lavoratori, nel caso dei sindacati i lavoratori - possa creare invece un conflitto?

In secondo luogo, so quanto la UIL sia legata al tema del salario. È sempre stata un'organizzazione molto portata a identificare nella richiesta salariale un tratto del suo profilo di sindacato.

Segretario Angeletti, lei pensa che questo nuovo indice previsionale porterà a un risultato migliore dell'inflazione programmata? Non si corre il rischio che vi sia qualcosa di più o qualcosa di meno, nel medio e lungo periodo, nel momento in cui si depura l'indice dall'energia importata?

La terza domanda è la seguente. Bisogna incentivare la contrattazione di secondo livello. Sono pienamente d'accordo in questo. Quando ero ministro del lavoro l'ho fatto. Non pensa che ci sia una contraddizione con la scelta di questo Governo di incentivare non solo la contrattazione di secondo livello, ma anche le erogazioni unilaterali delle imprese? Come pensate di intervenire nel momento dell'applicazione?

Mi risulta che Della Valle non sia favorevole al sindacato e che le sue erogazioni siano per diminuire il potere di contrattazione, salvo poi riservarsi di ritirare quei soldi dati unilateralmente sulla busta paga. Crede che questo sia giusto o controproducente rispetto all'accordo che avete

siglato?

Vengo ora alla quarta domanda che è legata al valore-punto. Alcune categorie, come quelle dei metalmeccanici, lo adottano. Si va verso un valore-punto medio, oppure pensate che ogni categoria avrà il suo valore-punto, un abito su misura che considera anche i livelli stipendiali e le medie di distribuzione delle qualifiche?

La quinta domanda riguarda le deroghe. Alcuni contratti contengono deroghe, come quello dei chimici e quello dei tessili (i tessili per il salario, i chimici per l'orario e per il salario).

Quando nell'accordo si parla di deroghe salariali e normative, si pensa di derogare su tutto oppure di vincolare tali deroghe nei contratti e soprattutto di sottoporle al giudizio di unanimità dei contraenti, per poterle effettuare?

Questo mi sembra un punto di chiarimento molto importante.

Passo ora all'ultima questione. Si parla di un modello unificato - idea che condivido - tra pubblico e privato. Tuttavia, poiché il Governo ha insistito per inserire nell'accordo anche la parte relativa al pubblico impiego, per la quale è previsto un recupero dello scostamento tra inflazione reale e previsionale nel triennio successivo, non si corre il rischio di avere dei modelli difformi? Nel privato il recupero è nel triennio; mentre nel pubblico è nel triennio successivo.

Come vede, ho formulato semplicemente delle domande. Non entro nel merito politico della questione, perché, come ho detto all'inizio, siamo di fronte a delle decisioni autonome delle singole organizzazioni che, chiaramente, hanno inteso perseguire, nella firma o meno, il proprio scopo.

GIULIANO CAZZOLA. Segretario Angeletti, anche io le do del lei, ma dal momento che è già stato spiegato il motivo di tale scelta, mi risparmio di ripeterlo. Tuttavia, volevo porle alcune domande per avere dei chiarimenti.

Se ho capito bene, all'inizio del suo intervento lei ha espresso un giudizio molto positivo sulla scelta del 1993, che ha largamente contribuito al bene del Paese, a stabilizzare i prezzi, a consentire all'Italia di entrare nell'euro e via di questo passo. Il modello del 1993 si basava sull'individuazione dell'inflazione programmata come punto di riferimento della prima fase della contrattazione nazionale.

L'inflazione programmata, come ha ricordato ieri il vicepresidente Bombassei, non corrispondeva all'inflazione prevista, ma rappresentava un punto di riferimento, posto in sede politica, per contenere l'evoluzione dell'inflazione stessa.

Seguiva poi il secondo livello biennale, dove si dovevano sostanzialmente congruare i salari contrattati all'inizio, nella prima fase della contrattazione, tenendo conto - mi sembra che questa fossero le parole contenute nel protocollo del 1993 - dell'inflazione reale, al netto anche dell'inflazione importata.

Quindi, parliamo di un modello che ha retto. Ricordiamo, per esempio, che c'è sempre stata una capacità delle parti sociali di aggiustare questo modello, tranne in alcuni casi. Salvo che in alcune categorie, infatti, la contrattazione collettiva, soprattutto nel settore privato, è diventata, dal 1993 ad oggi, un fattore fisiologico, senza nemmeno che ci fosse l'esigenza di ricorrere a massicce forme di lotta, scioperi e via elencando.

Successivamente, la situazione è cambiata. Senza dubbio, sono intervenute una serie di altre valutazioni e di altri fattori. L'inflazione non è stata più vista come l'obiettivo principale con cui misurarsi e, per anni, come lei ricordava, si è parlato di una revisione di questo meccanismo. Tuttavia, voglio tornare al 2008 e al dibattito che si è sviluppato in quell'anno fra maggioranza e opposizione, quando abbiamo dovuto affrontare il DPEF, quando nel Paese anche il sindacato ha sostenuto le sue posizioni nei confronti del Governo.

Le considerazioni che si svolgevano erano le seguenti. Se non ricordo male, il Governo ha fissato l'inflazione programmata all'1,7 per cento nel 2008 - nel 2009 era dell'1,5 per cento -, a fronte dell'inflazione reale del 3,7 per cento.

Se avessimo stipulato i contratti sulla base di un dato vicino all'inflazione reale, avremmo causato un danno al Paese, perché sostanzialmente avremmo diffuso un'inflazione che, alla prova dei fatti,

non c'è stata. Nel 2008, infatti - se ricordo bene -, il Paese chiude con un saggio di inflazione che si aggira intorno al 2,2 per cento.

Adesso non sono in grado di sapere qual è stato il saggio medio di inflazione del 2008, ma mi pare che sia certo e assodato che, se avessimo preso come punto di riferimento l'inflazione reale che c'era all'inizio del 2008 avremmo semplicemente compiuto un'operazione di distribuzione dell'inflazione e, alla fine, avremmo avuto a che fare con un'inflazione ben più elevata di quella che invece ci siamo trovati, per una serie di circostanze non sempre positive, quali la recessione, il calo dei prodotti petroliferi e via elencando.

L'agganciarsi ad un meccanismo *una tantum*, fisso in qualche modo, di inflazione su cui rinnovare i contratti collettivi, alla luce delle esperienze del 2008 che citavo, non può essere un elemento che garantisce meno del meccanismo di rapporto tra inflazione programmata e inflazione reale, di cui all'accordo del 1993?

Non può essere un elemento che finisce per agganciarsi magari a un livello di inflazione che poi viene clamorosamente smentito con il passare dei mesi? Quindi, sostanzialmente si potrebbe realizzare un'operazione inflazionistica con gli stessi rinnovi contrattuali.

Sull'altro argomento in questione la mia domanda è molto breve, ne ha già parlato l'onorevole Damiano. Ieri, il vicepresidente Bombassei ci ha preannunciato che, nella fase in cui si andranno a negoziare gli accordi interconfederali, sarà coinvolta anche la CGIL.

La mia domanda è se lei ritiene che in questa seconda fase, che si può definire come una situazione più specifica di settore e di categoria, può essere recuperato un rapporto con la CGIL.

PRESIDENTE. Do la parola al nostro ospite per la replica.

LUIGI ANGELETTI, *Segretario generale della UIL*. Cercherò di andare per ordine.

Per quanto riguarda il problema dell'istituto, abbiamo cercato di contattare informalmente la Banca d'Italia e l'ISTAT, che erano i due istituti più autorevoli in termini di definizione dello stato dell'economia, e abbiamo ricevuto delle cortesi risposte negative.

Da una parte, si riteneva che quello non fosse compito della Banca d'Italia, e forse - ma questa è una supposizione - c'era anche una valutazione politica nel prendere tale posizione; mentre l'ISTAT ha affermato che fare previsioni non rientrava nelle sue prerogative. Non sono organizzati per fare delle previsioni, ma solo per rilevare ciò che è già avvenuto.

Quindi, la ricerca è stata fatta in tutte le direzioni, non tanto pensando di inventare un nuovo ente o un nuovo istituto per svolgere tale funzione, perché sarebbe molto costoso, complesso e di esito incerto, quanto piuttosto cercando tra coloro che oggi sono nelle condizioni di assumersi il compito di fare delle previsioni scientificamente abbastanza affidabili.

Non lo abbiamo trovato. Nel momento in cui parlo non c'è ancora una indicazione precisa. Nei prossimi giorni, dovremo riunirci con tutti coloro che hanno firmato l'accordo, per individuare l'istituto preposto all'individuazione dell'indice.

Siamo coscienti dell'importanza di questa scelta, pensiamo che le caratteristiche che l'ente scelto debba avere siano quelle dell'attendibilità scientifica, della neutralità e di non avere in sé dei conflitti di interesse. Non so dire null'altro in proposito.

Ad ogni modo, quelli elencati sono i criteri sulla base dei quali stiamo cercando di individuare un istituto che si occupi di indicare l'indice previsionale.

Visto che stiamo parlando dell'istituto che dovrebbe determinare gli indici, rispondo anche alle domande relative all'indice stesso. Penso di dare una risposta sia alla domanda dell'onorevole Damiano, sia a quella che verteva sul rapporto tra l'inflazione programmata, l'indice previsionale e gli effetti di incorporare o meno l'inflazione, ossia di creare una specie di scala mobile molto più pesante di quella che abbiamo storicamente conosciuto.

Abbiamo stipulato un accordo di sistema, non un contratto nazionale. Quindi, se si ha l'idea che nei prossimi cinque anni l'economia europea - e di conseguenza anche la nostra - sia in una situazione prevalentemente di depressione economica, allora ha ragione chi sostiene che l'inflazione

programmata sia meglio dell'indice.

Infatti, forse già nel 2009 l'inflazione programmata potrebbe essere superiore all'inflazione reale. Nessuno sa quale sarà l'inflazione nel 2009, ma potrebbe scendere addirittura sotto l'1,5 per cento. Non so se bisogna augurarselo o meno, ma potrebbe avvenire.

In una situazione normale - come era quella che abbiamo analizzato, quando abbiamo discusso di questa riforma, e alla quale tutti ci auguriamo che si ritorni rapidamente -, è indubbio che l'inflazione, in Europa e in Italia, non sarà in discesa rispetto ai dati attuali, ma potrà essere stabile o leggermente in aumento. In questo caso, è evidente che l'indice tende a registrare l'inflazione reale per quello che è.

L'inflazione programmata è una scelta politica e, oggettivamente, non può che tendere a essere più bassa di quella reale. Altrimenti, che senso avrebbe?

L'operazione ha un senso, quando tende a disinflazionare l'economia. Da questo punto di vista, dunque, l'indice è migliore dell'inflazione programmata, almeno per la parte che noi rappresentiamo.

La seconda valutazione riguarda la questione relativa all'opportunità di togliere l'inflazione prodotta dall'aumento dell'energia, che è stato anche un elemento di grande discussione dentro il sindacato, come credo che vi sia noto.

Teoricamente, avevamo due scelte. La prima era quella di fare una scala mobile.

Infatti, una volta che si stringe un accordo con le aziende, con il sistema delle imprese, secondo cui si paga sulla base di un indice, è ovvio che si crea una forma di scala mobile. Non c'è neanche bisogno di una legge.

Solo lo Stato può decidere di non pagare i propri dipendenti, perché è il Parlamento che stanziava i soldi o meno, ma è chiaro che se le imprese private stabiliscono di pagare sulla base di un indice, che misura un dato valore, si crea una forma di scala mobile.

GIULIANO CAZZOLA. Segretario, se permette, nel pacchetto dei beni che costituiscono il riferimento alla scala mobile, i prodotti legati al petrolio avevano un valore corrispondente alla metà. Quindi, se ne teneva conto anche allora.

LUIGI ANGELETTI, *Segretario generale della UIL*. Infatti, ho detto che è una specie.

D'altra parte, ci è stato giustamente fatto notare che ciò da cui bisognava proteggersi era lo *shock* prodotto sull'inflazione da un aumento non normale dei prezzi del petrolio, come è avvenuto nel 2007 e nel 2008.

Quindi, in realtà, abbiamo deciso di stabilizzare l'inflazione importata, definendo un costo standard del petrolio, evitando che esso potesse oscillare e avere tutte le ripercussioni sul sistema economico, importando inflazione e addirittura allargandola. Questa è stata la scelta.

All'epoca, quando abbiamo svolto questa discussione, il prezzo del petrolio stava a 130 dollari al barile. Se avessimo firmato in quel momento, avremmo stabilito il prezzo del petrolio tra i 90 e i 100 dollari. Quello era il prezzo del petrolio che veniva considerato non importato. Sopra quella soglia non sarebbe stato conteggiato e sotto quella soglia, ovviamente, sarebbe andato a vantaggio dei salari.

Per rispondere a questa domanda, dunque, dico che a nostro parere ciò da cui bisogna proteggersi sono gli *shock*, ossia gli incrementi improvvisi del prezzo dell'energia, frutto di vari motivi che non sono l'andamento dell'economia o il consumo dell'energia, ma che sono normalmente di carattere politico.

Per questo, pensiamo che l'accordo in questione migliori quello del 1993. Inoltre, in un'economia normale, il risultato per i lavoratori sarà superiore di quello che era prevedibile, se si fosse banalmente e semplicemente mantenuto il sistema del 1993 dell'inflazione importata.

Incentivare le erogazioni unilaterali lo considereremmo contraddittorio - e sono benevolo - rispetto allo spirito e alla lettera di quell'accordo. L'accordo prevede che si incentivino le erogazioni salariali frutto di un contratto. Se si dovessero incentivare le erogazioni unilaterali delle imprese, si

minerebbe la natura di quell'accordo che, come ho cercato di spiegare, si basa sul rendere conveniente la contrattazione di secondo livello.

Per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello, ho una visione per certi versi ideologica, secondo cui i salari dovrebbero remunerare il lavoro e non avere una funzione sociale. Non devono essere il prodotto di una politica.

Sono stato ideologicamente avverso all'inflazione programmata, proprio perché essa rappresenta l'idea che le retribuzioni siano la conseguenza di una decisione politica. È chiaro che né l'una, né l'altra tesi sono ritenute, nei loro concetti astratti ed estremisti, fondate. È altrettanto evidente, tuttavia, che si pone un problema di misura.

Se tendenzialmente la retribuzione deve compensare la quantità e la qualità del lavoro che si svolge, la locazione territoriale, non è che non abbia influenza, ma è secondaria.

Probabilmente, bisognerebbe compensare le differenze esistenti, in termini di costo della vita per i lavoratori, con strumenti pubblici (il sistema fiscale, il federalismo fiscale, la quantità e la qualità dei servizi), piuttosto che scaricarla sulle imprese.

Teniamo anche conto che, sempre portando il ragionamento alle estreme conseguenze, ci sono molte imprese che hanno produzioni in più di una regione. Non ne abbiamo moltissime, non siamo la Germania, ma siamo pur sempre un Paese molto industrializzato.

Trovarei veramente complicato, anche dal punto di vista sindacale, differenziare la retribuzione di una persona che risponde al telefono, che lavora in un *call-center*, piuttosto che in una industria manifatturiera, a seconda che si trovi in questa o in quella provincia.

Le differenze sostanziali dal punto di vista del tenore di vita non dipendono banalmente e semplicemente dalla geografia, così come la conosciamo, ma dal fatto che una persona viva in un piccolo paese piuttosto che in una grande città.

Allo stesso modo, prendendo il caso della regione in cui oggi ci troviamo, ossia il Lazio, vivere a Roma o nel mio paese nativo è molto diverso, eppure entrambi i luoghi sono nel Lazio e non sono neanche tanto distanti.

Quindi, vi è tutta una complessità che è difficile raccogliere solo attraverso il sistema di contrattazione che, per quel poco che può fare, deve cercare di pagare la quantità e la qualità del lavoro che si svolge e garantire - questo sì - una funzione di distribuzione della ricchezza, in termini efficaci: più la ricchezza è distribuita e più essa aumenta.

Non a caso, oggi, tutte le politiche economiche che si fanno per contrastare la crisi tendono a distribuire un parte delle risorse per sostenere i consumi.

Oltre a questo ambito, tuttavia, è difficile assegnare al modello contrattuale la soluzione di problemi reali, come la differenza di qualità della vita di persone che vivono in realtà territoriali diverse e che, per questo, devono sostenere dei costi differenziati. È molto difficile che lo strumento contrattuale possa essere usato per affrontare e risolvere tale problema.

Vengo ora alla questione relativa al valore-punto. L'accordo prevede che i contratti nazionali, nel momento della loro definizione, stabiliscano il valore-punto.

L'onorevole Damiano sa perfettamente di che cosa stiamo parlando. Non so se i suoi colleghi siano abbastanza informati in merito. Ad ogni modo, l'indice dà una percentuale, la quale deve essere applicata ad una base. Questo è il valore-punto. Tale base, ovviamente, verrà concordata categoria per categoria.

Passando al tema del pubblico e del privato, il nostro obiettivo è quello di avere un indice unico e un sistema contrattuale unico; il che non significa avere risultati unici.

La mia personale valutazione è che il Governo non sia stato entusiasta di vedersi applicare quel modello anche nel settore pubblico. Ha opposto una certa resistenza, perché probabilmente - e lo posso anche comprendere - preferiva l'inflazione programmata a quella determinata da un indice.

Del resto, nel caso dell'inflazione programmata è il Ministro dell'economia e delle finanze a decidere, più o meno, a quanto ammonteranno le retribuzioni dei dipendenti pubblici; invece, se è un istituto esterno a stabilire l'indice, il suo livello di controllo sui salari e quindi sulla spesa - almeno quella relativa ai salari - è molto più modesto.

Come è stato notato, vi sono ovviamente delle differenze. Tuttavia - coerentemente con quanto ho affermato, non a caso -, è stato fatto un compromesso in cui viene rimandata a un ulteriore accordo l'applicazione di quel modello nel settore pubblico, proprio per le ragioni di cui parlavo.

Dei contratti in scadenza vi ho parlato. Sicuramente, se ci fosse stata anche l'adesione della CGIL, l'applicazione di questo modello sarebbe stata, secondo la mia personale valutazione, molto più rapida e semplice.

Il fatto che, presumibilmente, la CGIL da qualche parte - non sono convinto che l'atteggiamento della CGIL sarà uguale dappertutto - possa avere un atteggiamento di opposizione all'applicazione di questo modello, renderà l'attuazione più complicata, ma, per rispondere politicamente a questa legittima domanda e osservazione, avremmo dovuto accettare di non fare nulla per evitare divisioni. Abbiamo agito in questo modo per quattro anni, ma non ritenevamo possibile continuare così per i prossimi quarant'anni. Quattro anni sono stati un tempo sufficiente di riflessione.

Il confronto con la Confindustria è iniziato quattro anni fa e si è bruscamente interrotto.

È chiaro che sarebbe stato molto meglio avere una condivisione da parte di tutte le organizzazioni sindacali, come continuiamo ad auspicare. Tuttavia, non potevamo accettare l'alternativa della paralisi.

Sullo sciopero nei servizi pubblici sarò lapidario. Pensiamo che sia necessario regolamentare non il diritto delle persone a fare sciopero, ma la prerogativa delle organizzazioni sindacali a proclamarlo. Quindi, un sindacato che oggi ha il potere di proclamare scioperi, o di firmare contratti, nei servizi pubblici essenziali, deve sottoporre tale potere alla regola della maggioranza.

Come vi è noto, attualmente, un qualunque sindacato, anche se rappresenta un numero modesto di lavoratori, può proclamare uno sciopero. In alcuni casi, anche solo il fatto di averlo proclamato può produrre dei danni.

Riteniamo necessario introdurre una clausola che preveda che solo le organizzazioni sindacali che rappresentano almeno il 51 per cento dei lavoratori coinvolti, possano proclamare lo sciopero. In alternativa, dal momento che in alcuni casi si può fare tutto, ma non si avrà mai il 51 per cento degli iscritti, si dovrebbe stabilire che, per proclamare uno sciopero, è necessario indire un referendum tra i lavoratori e che, solo se si ottiene il 51 per cento dei consensi, è possibile proclamare effettivamente lo sciopero.

Esistono poi alcuni settori, molto delicati e specifici, in cui il numero delle persone è esiguo. In quei casi, bisogna potenzialmente evitare di proclamare scioperi e occorre introdurre un sistema di scioperi virtuali, in base ai quali le persone che proclamano uno sciopero, perdono salario, ossia lavorano gratis, e le imprese pagano una multa dieci volte superiore al costo che subiscono i lavoratori. Il conflitto deve pesare esclusivamente sulle spalle delle imprese e dei lavoratori. Tuttavia, l'operazione può funzionare solo se le imprese, e soprattutto i dirigenti che le amministrano, pagano il fatto di non essere in grado di gestire conflitti sociali senza interruzioni di servizio.

Questa, a nostro avviso, è una forma - non voglio abusare del termine «civiltà» - di modernizzazione del sistema delle relazioni sindacali e della regolamentazione del conflitto in alcuni settori fondamentali della nostra vita comune.

PRESIDENTE. Nel ringraziare il segretario Angeletti e i suoi collaboratori per la disponibilità manifestata, dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 15,30.

COMMISSIONE XI
LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Resoconto stenografico

INDAGINE CONOSCITIVA

Seduta di martedì 17 febbraio 2009

PRESIDENZA DEL PRESIDENTE STEFANO SAGLIA

La seduta comincia alle 11,40.

(La Commissione approva il processo verbale della seduta precedente).

Sulla pubblicità dei lavori.

PRESIDENTE. Avverto che la pubblicità dei lavori della seduta odierna sarà assicurata anche attraverso l'attivazione di impianti audiovisivi a circuito chiuso e la trasmissione televisiva sul canale satellitare della Camera dei deputati.

Audizione di rappresentanti della Confindustria.

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sull'assetto delle relazioni industriali e sulle prospettive di riforma della contrattazione collettiva, l'audizione di rappresentanti della Confindustria.

Ringraziamo in particolare il dottor Bombassei, che ha voluto nuovamente onorarci della sua presenza in occasione di un breve supplemento di indagine che abbiamo voluto svolgere, all'indomani dell'accordo quadro firmato a Palazzo Chigi.

Accompagnano il dottor Alberto Bombassei, vicepresidente di Confindustria, Giorgio Usai, direttore delle relazioni industriali, Pierangelo Albini, vicedirettore delle relazioni industriali, Patrizia La Monica, direttore dei rapporti istituzionali, Zeno Tentella, responsabile per i rapporti parlamentari ed Emanuela Cherubini, addetto stampa.

Ricordo ai nostri ospiti che, alla conclusione dei lavori e delle audizioni, abbiamo proposto un documento, che non è stato approvato o respinto da parte della Commissione, ma che è stato assunto come base di lavoro, proprio per dare un contributo, da parte del Parlamento, a una riforma delle relazioni industriali - al di là delle posizioni che ogni gruppo parlamentare ha in merito -, offrendo altresì una disponibilità a sostenere gli accordi che le parti hanno intrapreso o intraprenderanno eventualmente attraverso la predisposizione di una legislazione di vantaggio. Do la parola al vicepresidente di Confindustria, Alberto Bombassei.

ALBERTO BOMBASSEI, *Vicepresidente per le relazioni industriali, affari sociali e previdenza della Confindustria.* Signor presidente, dato che la raccomandazione espressa è quella di essere il più breve possibile, e dando per scontato che i dettagli della trattativa li conosciate tutti, sintetizzerò quanto avvenuto dopo la nostra audizione e fornirò la nostra interpretazione dell'accordo quadro che abbiamo firmato il 22 gennaio, magari lasciando più spazio - ovviamente se il presidente è d'accordo - alle domande specifiche che vorrete porci.

Quello del 22 gennaio è un accordo, chiamato accordo quadro perché riepiloga le nuove procedure, o regole, che dovrebbero disciplinare le negoziazioni sulla gestione della contrattazione collettiva in sostituzione degli accordi del 1993.

L'obiettivo da raggiungere era quello di esserne sottoscrittori, insieme al più largo numero possibile di enti.

Se ci riferiamo agli accordi del 1993, dobbiamo dire che questi erano stati sottoscritti da tutte le organizzazioni datoriali, dal Governo e da tutti i sindacati.

Invece, quando parliamo di accordo separato, forse non usiamo un termine corretto. Credo, infatti, che l'accordo del 22 gennaio abbia come sottoscrittori all'incirca venticinque associazioni datoriali, una delle quali è del Governo, in veste di datore di lavoro, e ben sei organizzazioni sindacali. Pertanto, se l'accordo si definisce separato è solo perché manca la sigla, il benessere della CGIL. Devo dire che questo ci dispiace. Abbiamo fatto davvero di tutto - posso dirlo anche personalmente - per cercare di avere anche il consenso della CGIL, soprattutto pensando ai momenti così drammaticamente difficili che stiamo vivendo.

Faccio notare che questo accordo è stato inseguito per quattro anni. Siamo partiti nel 2004, ma, tralasciando questa lunga storia, sottolineo che, soltanto per arrivare al documento di cui stiamo parlando, abbiamo indetto circa diciassette riunioni - qualcuna delle quali si è spinta anche in ore notturne -, a cui la CGIL è sempre stata presente.

In queste occasioni, abbiamo anche modificato numerose delle nostre raccomandazioni, su indicazione non solo della CGIL, ma anche degli altri sindacati.

Ritenevamo, quindi, che quello presentato fosse un compromesso accettabile.

In realtà, non siamo riusciti a raggiungere il nostro scopo, per cui, da un lato, siamo soddisfatti di essere arrivati a una conclusione così largamente condivisa e, dall'altro, siamo dispiaciuti di non essere stati capaci di convincere anche la CGIL a sottoscrivere un accordo che, dal nostro punto di vista, avrebbe fatto compiere un passo in avanti in vista della ridefinizione di regole che, come sapete, risalgono ormai al 1993, quindi a circa quindici anni fa.

In questo arco di tempo, non è cambiato solo il mondo, ma anche il modo di fare lavoro, il modo di operare e le relazioni industriali.

Soprattutto, se guardiamo agli altri Paesi con cui ci confrontiamo, ormai quasi giornalmente - parliamo di quelli europei, non di altri continenti -, in materia di relazioni industriali e sindacali, credo che questo documento ci faccia compiere un salto verso la condivisione delle regole dei Paesi industriali che sono simili o addirittura più evoluti rispetto al nostro.

La situazione a cui mi riferivo in precedenza, quindi, è per noi motivo di dispiacere. Tuttavia, devo dire che abbiamo predisposto il documento con tutta la buona volontà possibile. Abbiamo accordato alcune concessioni su determinate modifiche - del resto, non potevamo cambiare radicalmente il documento che anche altri avevano condiviso - e abbiamo accettato che il testo fosse il più universale possibile.

Infatti, quando, il 10 di ottobre, siamo riusciti ad arrivare a una conclusione quasi condivisa, meno qualche punto, ci è stato chiesto - specificamente dalla CGIL, ma anche dagli altri sindacati - di allargare questo sondaggio anche alle altre associazioni datoriali, perché il documento doveva essere di carattere universale; richiesta che pazientemente abbiamo soddisfatto.

Abbiamo concluso questo giro, comprendendo anche il Governo in qualità di datore di lavoro, proprio il 22 gennaio. Infatti, le ultime modifiche al documento le abbiamo apportate proprio a Palazzo Chigi in quella data, inserendo alcune variazioni che ci sono state richieste, che sono state condivise nello stesso momento dai presenti e quindi sottoscritte.

Da parte nostra, dunque, non possiamo rimproverarci veramente niente.

Peraltro, posso dire - ormai il documento è stato pubblicato, quindi non parlo di nulla di riservato - che proprio lo stesso giorno del 22 gennaio, abbiamo trascorso cinque lunghe ore con il segretario nazionale della CGIL, Guglielmo Epifani, per cercare di trovare *in extremis* non dico un convincimento, ma una mediazione.

La mia impressione personale è che non ci fosse la volontà di concludere, perché, non appena riuscivamo ad avvicinarci, almeno culturalmente, su qualche argomento, ne sbucava subito fuori qualcun altro. Come ho detto, dunque, penso che non ci fosse la volontà, forse politica, di condividere un documento di questo genere. Me ne dispiace veramente, lo ripeto.

Faccio notare che l'accordo quadro in questione rappresenta un cambiamento rispetto al passato, perché apre la possibilità alle varie associazioni di stipulare separatamente degli accordi con i

diversi sindacati in maniera difforme, tenendo sempre fede ai principi che abbiamo appena sottoscritto, ma considerando anche le diversità che ogni associazione presenta.

Chiaramente, la Confindustria stipulerà il proprio accordo interconfederale e la Confcommercio farà altrettanto. Quindi, alcune interpretazioni andranno personalizzate in funzione delle necessità che ciascuna categoria, o ciascuna associazione, avrà come *input*.

Tra gli aspetti più importanti che abbiamo cambiato, vi è sicuramente la durata dei contratti che, come sapete, con gli accordi del 1993 era di quattro anni (due più due) e che abbiamo portato a tre. L'altro punto su cui siamo tornati per parecchie volte e che è stato uno degli elementi di disaccordo, è l'indice di inflazione previsionale.

In proposito, credo che dobbiamo riconoscere tutti - in questo caso anche con l'accordo del Governo - di aver cambiato un pilastro dell'accordo del 1993, ossia l'inflazione programmata che, come sapete, spettava ai Governi definire.

Spesso e volentieri, non i presenti, che sono degli esperti, ma qualcuno fra di noi ha pensato che l'inflazione programmata fosse la previsione dell'inflazione; il che era sbagliato. Per definizione, infatti, tale inflazione doveva essere più bassa di quella reale, dal momento che serviva da raffreddamento all'inflazione.

Quindi, il fatto di poter cambiare questo termine, credo che abbia portato a un salto di qualità, da parte del sistema e, nello stesso tempo, a un avvicinamento all'indicazione avuta dal sindacato. Nel documento che avevano condiviso, tale elemento era indicato come l'inflazione realisticamente prevedibile; termine molto vago e, oltretutto, molto difficile da definire.

Alla fine, tuttavia, avevamo concordato che si trattasse di un indice previsionale, operato da un ente esterno, o il più neutrale possibile - quindi abbiamo indicato un parametro europeo, quello dell'IPCA -, e che fosse depurato dall'inflazione importata, quindi dall'effetto negativo, come purtroppo quasi sempre accade, o positivo, del costo energetico.

Questa ci sembrava, quindi, una corretta interpretazione, che mettesse i salari al riparo dall'inflazione, in modo che avessero una indicizzazione non totale, perché quello che non potevamo gestire, chiaramente, era proprio il costo energetico che - ahimè - subiamo tutti, sia da parte industriale, che come componenti delle imprese.

Questi sono i dati più importanti che intendevo evidenziare.

L'altro aspetto da sottolineare è relativo allo spostamento dell'attenzione dai contratti nazionali a quelli aziendali, così come avviene in quasi tutti i Paesi europei e soprattutto nei Paesi industrializzati.

Si tratta quindi di spostare l'attenzione laddove il bene si crea. È molto più realistico entrare nella discussione aziendale, anziché in quella nazionale, che spesso è fonte di grande discussione, di grandi perdite di tempo e di spostamenti con firme dei contratti con mesi di ritardo.

In realtà, stipulando i contratti nazionali in questo modo, dovrebbe diminuire anche la conflittualità.

Siamo convinti che portando avanti le discussioni, azienda per azienda - oltre a portare maggiore attenzione sul concetto di produttività, rispetto al quale, come tutti sapete e come abbiamo ripetuto più volte, siamo debitori rispetto agli altri Paesi, vale a dire che siamo nel basso della classifica in termini di produttività -, si possa incentivare e accrescere la produttività e che occorra condividere tale vantaggio con i propri dipendenti.

Come dicevo prima, questo avviene regolarmente in quasi tutti i Paesi e ci consentirebbe di avvicinare il nostro sistema delle relazioni a quello dei nostri competitori diretti.

Un ulteriore elemento da considerare, che credo sia di grande valore, è quello relativo alla garanzia, che abbiamo lungamente discusso, e poi non solo accettato, ma condiviso.

Tale fattore assicura il dipendente che non dovesse far parte o non dovesse essere coinvolto dagli accordi aziendali, quindi che non potesse usufruire dei vantaggi che possono derivare dalla contrattazione aziendale. Dopo quattro anni di assenza, si prevede un automatismo che è previsto nelle regole dall'accordo che abbiamo sottoscritto.

Un altro aspetto da valutare - lo metto in evidenza, perché è stata una delle cause del contrasto con la CGIL - riguarda le deroghe del contratto nazionale, che in questi anni sono comunque sempre

avvenute in condizioni particolari.

Ebbene, visto che esse vengono applicate e in qualche modo condivise, abbiamo chiesto che fossero inserite come una delle regole accettabili per gestire condizioni particolari di settore o geografiche. Pertanto, trattandosi di circostanze che avvengono già nella norma, abbiamo voluto regolarizzarle. Questi sono i punti più importanti della questione che, se desiderate, possiamo approfondire.

Ad ogni modo, spetta a voi decidere se volete porre delle domande specifiche sugli argomenti che ho ritenuto più importanti e che ci hanno fatto definire l'accordo del 22 gennaio.

Aggiungo un'ultima precisazione. Come sapete, proprio perché, come ho detto prima, si tratta di regole condivise, queste dovrebbero ispirare gli accordi interconfederali che ogni associazione farà, tenendo presente e - spero - tenendo anche fede agli impegni presi, per procedere a tutte le personalizzazioni che ciascuna associazione riterrà opportune.

PRESIDENTE. Ringrazio il vicepresidente Bombassei per la sinteticità della sua esposizione e per averci offerto un quadro utile della situazione.

Prima di dare la parola ai colleghi deputati, avrei alcune domande da formulare molto brevemente. Innanzitutto, da più parti si evoca una difficoltà nell'applicazione dell'accordo quadro, determinata proprio dal fatto che la CGIL non lo ha firmato. Rispetto alla vostra esperienza, questa difficoltà in che cosa si può concretizzare? I tavoli interconfederali potranno vedere la partecipazione della CGIL, anche se non ha preso parte all'accordo quadro?

In secondo luogo, del tema dell'inflazione programmata e previsionale si è discusso molto. Da parte nostra, abbiamo proposto un'idea che poteva essere quella dell'istituzione di un'*authority* che si occupasse delle relazioni collettive. Questo è un aspetto che avete valutato e a chi attribuireste voi il compito di stabilire questo valore, in modo da poterlo rendere realistico?

L'ultima domanda che vorrei porre non ha a che fare con la contrattazione, ma è un'idea che vorremmo cercare di portare avanti.

Quanto al tema degli ammortizzatori sociali, abbiamo visto che in alcune aree, a macchia di leopardo, gli istituti di credito si sono fatti carico, con accordi locali, di intervenire per anticipare le risorse relative agli ammortizzatori e alla cassa integrazione. Tale decisione è stata determinata anche dal fatto che le procedure per l'attivazione non sono sempre rapide e spesso le aziende sono in difficoltà nell'anticipare. Qualche volta cercano di farlo, ma con la crisi di liquidità attuale, questo risulta difficile.

Chiedo se, a vostro parere, questo elemento è estendibile a tutto il livello nazionale, attraverso un accordo con il Governo.

Inoltre, vorrei sapere qual è - chiedo un ultimo suo commento, visto anche l'osservatorio privilegiato che lei ha, dottor Bombassei, rispetto al suo impegno imprenditoriale - in effetti lo stato della crisi attuale, soprattutto in relazione all'erogazione del credito.

ALBERTO BOMBASSEI, Vicepresidente per le relazioni industriali, affari sociali e previdenza della Confindustria. Quanto alle difficoltà di applicazione, ci rendiamo conto che, se l'accordo fosse stato condiviso, la situazione sarebbero stata molto più facile.

Non so quali previsioni fare in merito. Del resto, non essendo ancora scaduti i contratti, non conosciamo i comportamenti più o meno virtuosi o virtuali della CGIL.

In base alla mia esperienza, ed essendo firmatario dell'unico contratto dei metalmeccanici senza la CGIL - non è che me ne vanti più di tanto -, so che siamo sopravvissuti in quegli anni e spero che potremo sopravvivere anche adesso. È chiaro che questo è un grado di complicazione.

Dovendo stipulare gli accordi interconfederali - siamo già d'accordo, perché ne abbiamo parlato proprio qualche giorno fa -, è scontato che a quel tavolo ci sarà anche la CGIL. L'invito è già stato inviato. Mi auguro, dunque - ma lo do per scontato -, che i rappresentanti della CGIL saranno presenti.

Spero che, in quella fase, si recuperi quel che è mancato nelle occasioni precedenti. Sarebbe assurdo, tuttavia, che esprimessero il loro consenso, dal momento che il prerequisito è quello di

rispettare ciò che abbiamo firmato.

In definitiva, credo che vi sia un contrasto in termini. Tuttavia, limitando il più possibile tali divergenze, mi auguro che sia possibile avere un margine di recupero. Questo è il mio auspicio, al di là del fatto che uno degli obiettivi che ci eravamo posti fosse proprio quello di diminuire il tasso di litigiosità.

In questo caso, parlo da imprenditore. Come ho detto in passato, presiedo delle aziende che hanno presenze in tanti Paesi del mondo e, francamente, devo dire che il grado di difficoltà nel gestire l'aspetto sindacale italiano è il più complicato.

In qualche modo, quindi, dovremmo cercare di stabilire uno standard che ci presenti in maniera più collaborativa, in un momento come questo, nel quale abbiamo, oltre che il dovere, anche l'interesse a stringere degli accordi, dal momento che i problemi sono ben altri.

Mi auguro, dunque, che sia possibile rasserenare gli animi e che, lasciando stare i preconcetti da una parte e dall'altra, vi sia la buona volontà di fare. Sicuramente dovremo gestire qualche difficoltà in più, ma la affronteremo, così come abbiamo fatto per tanti altri problemi.

Quanto alla creazione di un'*authority*, questa idea non mi trova particolarmente entusiasta. Credo infatti che siamo già tanti e che le due parti e le parti sociali abbiano il diritto-dovere di definire le regole che devono metterci d'accordo.

È evidente quanto sia difficile raggiungere una condivisione, se pensiamo che sono quattro anni che ne stiamo discutendo e che, soltanto in questa ultima fase, abbiamo partecipato a circa diciassette incontri. Pertanto, non so quanto sia utile prevedere la presenza di un ulteriore ente.

Se per *authority*, si dovesse intendere un'autorità che di imperio può dire qualcosa, forse sarebbe utile; tuttavia, se l'autorità dovesse servire a mediare, credo che quella della sua creazione non sarebbe una grande idea.

Quanto alla terza domanda, relativa alla valorizzazione o all'anticipo, eventualmente, degli ammortizzatori sociali, rispondo che innanzitutto dobbiamo essere molto soddisfatti dell'accordo firmato la scorsa settimana sull'incremento degli ammortizzatori sociali fra Governo e regioni.

Credo che questo aspetto risolva una delle raccomandazioni che tutti abbiamo auspicato, sia come associazioni datoriali, che come sindacato. Senza dubbio, quindi, questo atto è estremamente positivo.

Relativamente alla necessità di una velocizzazione, credo che vi sia, anche a questo riguardo, una buona volontà.

L'ipotesi che le banche possano eventualmente anticipare determinati fondi mi sembra buona e da approfondire. Pertanto, sarebbe molto positivo e auspicabile, soprattutto per le aziende piccole, con uno stato di crisi particolare, riuscire a trovare il modo di anticipare i fondi per pagare la cassa integrazione.

Vengo ora al quesito relativo allo stato della crisi. Siamo reduci dal nostro incontro mensile delle varie categorie. Ebbene, francamente non sono molto ottimista, pensando ai dati di fine d'anno, incluso gennaio, che sono arrivati, relativamente ad alcuni settori, come quello di cui faccio parte. Quello automobilistico è forse il settore nelle condizioni peggiori.

Da questa situazione deriva la richiesta, molto determinata, di alcuni aiuti. In proposito, devo dire che spesso i giornali sbagliano nell'affermare che si tratta di aiuti alle aziende, perché in realtà essi sono rivolti al consumo. L'incentivo è un aiuto al consumatore, non sono soldi che vanno alle aziende. È chiaro che se le aziende producono di più, automaticamente hanno i risultati migliori.

Devo dire, però, che stando agli ultimi dati, relativi al mese di gennaio e febbraio, sono andati pesantemente in crisi anche altri settori, soprattutto della meccanica: dalle macchine utensili, alle macchine del legno, al tessile.

Purtroppo, questa macchia d'olio si sta allargando. Francamente, questo ci preoccupa. Infatti, nel momento in cui si passa, o si passerà - spero il più tardi possibile - dalla cassa integrazione, che è una forma per continuare ad avere un rapporto di lavoro, quindi per non interrompere il rapporto di dipendenza che dovrebbe riuscire a farci superare un periodo che spero sia il più breve possibile, alla perdita di posti di lavoro (circostanza che accadrà inevitabilmente), al di là dell'aspetto sociale,

si verificherà un impoverimento della creazione di ricchezza.

Questo, dunque, è un aspetto che dovrebbe preoccupare il Paese, anche dal punto di vista delle entrate.

Mi auguro che le misure prese a livello nazionale, quelle che si stanno assumendo a livello europeo e quelle che si sono assunte lo scorso *week end* a livello dei Paesi industrializzati comincino a fare effetto il più velocemente possibile e quindi attenuino le previsioni che non sono sicuramente buone.

Dovremmo cercare di produrre qualche effetto positivo, soprattutto dal punto di vista psicologico, sulla gente. Alla fine, infatti, se guardiamo la situazione in maniera meno passionale, rileviamo che non abbiamo perso un numero di posti di lavoro così elevato da pensare che il Paese si sia impoverito. Mi auguro che tale considerazione sia valida anche fra qualche mese.

Il problema è che la gente probabilmente ha lo stesso denaro, ma non lo spende. Quindi, l'insicurezza del futuro fa sì che la gente sia molto più prudente e dunque non investa, nel caso delle aziende o delle famiglie. In questo modo, quindi, si è rallentato il sistema proprio a causa del timore.

Dovremmo cercare di dare dei messaggi positivi realistici, non dico positivi gratuiti, perché sarebbe altrettanto negativo. Se comunicassimo un sano realismo, con delle soluzioni anche a medio termine, se non ci saranno a breve o a brevissimo, credo che faremmo bene, perché rimetteremmo in moto una parte della produzione che in questo momento è molto rallentata.

PRESIDENTE. Do la parola ai deputati che intendano porre quesiti o formulare osservazioni.

CESARE DAMIANO. Ringrazio Alberto Bombassei per la sua relazione e la delegazione di Confindustria.

Il discorso si è allargato, come era giusto che fosse. Spendo brevissime parole e poi vengo all'argomento.

L'accordo quadro del 22 gennaio capita in un momento particolare. A nessuno questo sfugge. Lo ricordava il presidente Saglia. È evidente che, in un momento particolare, sarebbe necessario compiere delle azioni particolari, degli sforzi speciali.

È altresì evidente che, come rappresentante dell'opposizione, ho una valutazione critica circa gli atti compiuti dal Governo, ma non è questa la sede per fare grandi disquisizioni in merito.

Mi limito a dire che sicuramente ci vorrebbe un'azione robusta, che non vedo, per sostenere il reddito del lavoro dipendente, del piccolo lavoro autonomo. Sappiamo che questo vuol dire consumi e un contributo alla ripresa, in una situazione che, invece, vede una recessione in corso di lungo periodo. La Confindustria ha evidenziato questo argomento in più occasioni.

In secondo luogo, si è parlato di ammortizzatori sociali. A mio avviso, oggi questo è un punto fondamentale. Ci rendiamo conto che, soprattutto le giovani generazioni, ma anche le persone che giovani più non sono, ma che passano attraverso questo lungo periodo di precarietà, sono i primi a pagare.

Credo, quindi, che il tema degli ammortizzatori sociali universali, l'unificazione delle condizioni di protezione tra lavoro dipendente a tempo indeterminato, lavoro dipendente a tempo determinato, lavoro a progetto, interinale e via dicendo, sia un tema cruciale, non per l'opposizione, o per il Governo, ma per tutti, per le imprese e per il sindacato, perché altrimenti le tensioni sociali potrebbero aumentare.

Naturalmente, per il momento si colpisce chi non ha voce né nelle organizzazioni sindacali, né nella società, quelli che non hanno protezione, che non sono organizzati, che sono dispersi, che sono nella microimpresa. Tuttavia, se la crisi continua, si arriverà a mordere anche la carne di quelli che hanno maggiori protezioni e che sono all'interno del sistema medio-grande della produzione.

Il terzo punto che vorrei sollevare riguarda il sostegno alle imprese. Dico solo che lei, vicepresidente Bombassei - in questa sede le do del lei, perché si usa giustamente mantenere una regola e un costume, al di là delle amicizie e delle relazioni -, è a capo di una grande impresa che ha

che fare con la filiera della produzione automobilistica, motoristica, delle due ruote e via dicendo. Giustamente, quindi, lei pone il problema non di questa o di quella azienda, ma di un intervento dello Stato a sostegno di settori strategici dell'economia.

Noi, come opposizione, abbiamo sollevato questo argomento, anche tramite alcune mozioni e risoluzioni. Anche dal nostro punto di vista, infatti, in questa situazione, non si tratta di sostenere un imprenditore o un altro, ma alcuni settori strategici, come quello della produzione dei veicoli (a quattro o due ruote), che rappresentano nella filiera un milione di addetti e il 14 per cento del prodotto interno lordo.

Se tali settori non vengono sostenuti adeguatamente, con risorse fresche, che incentivino da una parte il consumo per l'acquisto e, dall'altra, l'impresa per l'innovazione, la compatibilità ecologica e la sicurezza del trasporto - conosciamo la relazione tra trasporto e morti *in itinere* -, corriamo il rischio di uscire da questa crisi non breve con una situazione di svantaggio competitivo.

In altre parole, se negli Stati Uniti si spendono 15 miliardi di dollari per sostenere Detroit, se in Francia se ne spendono almeno 3 per sostenere l'industria francese, con un ritorno di neo-protezionismo larvato e in Italia si spendono 300 milioni, è evidente che corriamo il rischio di far soffrire alle nostre imprese uno svantaggio competitivo. Riteniamo, quindi, che questo sia un problema.

Peraltro, da vecchio frequentatore dell'industria metalmeccanica, da venti anni a questa parte, discuto con Giorgio Usai - solo perché lei è arrivato dopo - di un punto: vale a dire che in Europa, se parliamo del settore dell'auto, c'è un produttore in più. Non vorremmo che quel produttore in più, a causa dei mancati investimenti adeguati, a fronte di ciò che fanno altri Paesi, che si chiamano Svezia, Germania, Francia, Spagna, Gran Bretagna, fosse il più grande produttore automobilistico nazionale, perché questo significherebbe uscire in modo disastroso dalla crisi.

Pensiamo che effettivamente questo sia il fulcro di una politica e temiamo che le azioni che vengono prodotte non siano adeguate.

Per quanto riguarda l'accordo quadro, questo è un argomento di cui mi occupo da tempo. Ho scritto diversi interventi in proposito, ne ho discusso in tante occasioni anche insieme a voi e credo che sia importante arrivare ad una riforma.

Del resto, già verso la seconda metà degli anni Novanta, ricordo che ponevamo il problema della diversa cadenza contrattuale, ossia il triennio. Già a quell'epoca, infatti, avevamo avvertito le incongruenze che derivano da un modello biennale. Quest'ultimo aveva le sue sovrapposizioni, le sue incongruenze e il suo elemento di conflittualità, risolto poi con un ritardo nei rinnovi che era controproducente per l'impresa, ma soprattutto per i lavoratori.

Quindi, dentro quell'accordo, vedo positivamente il fatto che ci sia il triennio. Non è una grande novità. Ho sentito alcuni esponenti del Governo - giustamente chi fa il vino lo decanta - parlare di accordo di portata storica.

Personalmente, direi che siamo di fronte a un accordo, correttamente definito accordo quadro, che non ha grandi innovazioni storiche, se non qualche elemento di giusto ritocco rispetto al 1993. La questione del triennio era condivisa da tutti. Non è questo il punto, anzi.

Allo stesso modo - lo dico a titolo personale -, rafforzare il livello di contrattazione decentrata è un fatto importante, perché legare la produttività a erogazioni salariali è sicuramente una strada da percorrere, aggiuntiva al recupero dall'inflazione reale.

Ugualmente, ritengo molto importante la questione dell'elemento di garanzia nei contratti. Ad esempio, l'ultimo contratto dei metalmeccanici, che ho avuto la fortuna e l'onore di mediare, pur rimandando le parti nella sede naturale per la sua conclusione, contiene questo elemento di garanzia che, se viene esteso universalmente, mi ricorda tanto la clausola che, insieme a Giorgio Usai, eliminai nel corso degli anni Novanta e che si riferiva al premio di produzione nell'industria metalmeccanica, garantito in termini universali a coloro che, lavoratori, non avevano un premio di produzione contrattato.

Diciamo che si tratta di una riedizione giustamente rafforzata e rinnovata. Come si vede, non ci sono delle grandissime invenzioni. Vi sono dei provvedimenti persino ovvi e di buonsenso che

hanno un obiettivo.

Vengo ora alla questione della firma separata. Non voglio entrare nel merito di tale discorso in questa circostanza. Penso molto semplicemente che chi firma ha le sue buone ragioni, così come chi non lo fa. I sindacati che firmano e quelli che non lo fanno pensano tutti di rappresentare gli interessi dei propri associati e dei lavoratori.

Detto questo, le mie propensioni sono abbastanza note. Non è il caso che disquisisca su questo punto. Tuttavia, come ha fatto già il presidente Saglia, vorrei sollevare un problema: siamo di fronte ad un accordo quadro, che è un accordo di intenzioni. Vi sono delle proposizioni che vanno raggiunte.

Questo accordo quadro, come lei ha ricordato, vicepresidente Bombassei, dovrà trovare una sua traduzione in accordi interconfederali di settore merceologico. Quindi, la Confindustria farà la sua parte, seguita poi dagli artigiani e via via da tutti gli altri settori.

Successivamente, gli accordi interconfederali dovranno trovare la loro traduzione nei contratti nazionali di categoria. Ad esempio, ripercorrendo la discussione del 1993, ricordo che la prima parte dei contratti di solito recepisce gli accordi quadro che, nella categoria, trovano poi il loro abito su misura.

Come ricordavo nell'audizione precedente, nel famoso contratto del 1994 di cui fui negoziatore, l'«anche» totalmente variabile fu la soluzione di un problema legato alla variabilità del salario e al consolidamento dello stesso, quindi un abito su misura. I chimici scrissero una formula analoga a quella dei tessili, ma non uguale.

Vengo ora alla domanda. Il vicepresidente Bombassei ha già risposto in parte, quindi, più che un quesito diretto la mia è una domanda retorica, una convinzione.

Ebbene, pur considerando che sicuramente tutti avranno fatto il possibile per avere un accordo da parte di tutte le organizzazioni, non le sembra che, nel momento in cui si parla di modello contrattuale che dovrà trovare una traduzione tra accordo quadro, accordo interconfederale e contratti di categoria, si corra il rischio di aumentare la conflittualità, anziché diminuirla, se la maggiore organizzazione sindacale non è d'accordo sull'impianto complessivo?

Riporto un esempio in tal senso e mi riferisco ai chimici. Sicuramente la CGIL in quel settore - in altri campi non è così, ma faccio riferimento a questo comparto appositamente - è, da sola, l'organizzazione maggioritaria, quindi farà valere il suo diritto e il suo rapporto di forza. Non sarà facile tradurre *sic et simpliciter* quell'accordo, nel momento in cui c'è una valutazione difforme.

Detto questo, chiedo se non si corra il rischio che le piattaforme sindacali, per i contratti di categoria, non presentino una sola valutazione, come tutti i buoni imprenditori auspicano. Un buon imprenditore dice «chiedete quel volete, ma, per favore, chiedetemi tutti la stessa cosa»; il che è meglio, soprattutto nelle situazioni che possono avere alta conflittualità.

Ci possiamo trovare di fronte ad una rincorsa, ad una differenziazione - questo vale anche per le piattaforme aziendali -, con un aumento di conflittualità, e comunque, con una situazione di difficile gestione, laddove le organizzazioni sindacali sono sufficientemente salde? È una preoccupazione.

Anche io penso che la CGIL siederà ai tavoli di applicazione di un accordo che non ha sottoscritto. Lo credo, me lo auguro in ogni caso, e so che è stata invitata a farlo.

A mio avviso, tra quell'accordo quadro e la sua traduzione completa vi sono i margini per i chiarimenti, per creare quegli abiti su misura che possano fugare eventuali problemi che hanno comportato la mancanza della firma, oppure trovare le vie di applicazione più adeguate.

Anche a questo riguardo voglio riportare degli esempi. Si sa che i punti di sofferenza, per chi non ha firmato, sono quelli dell'indice previsionale. Anche a questo proposito, sorge una domanda: il fatto di depurare quell'indice, anche nel recupero di quello che abbiamo chiamato costo dell'energia importata, non può renderlo più fragile?

Qualcuno potrebbe rispondermi - mi do la risposta da solo - che adesso, nel momento in cui il petrolio è passato da 150 a 40 dollari, c'è addirittura un più 0,3 (anziché meno, è più). Tuttavia, nel lungo periodo, potrebbe accadere il contrario.

Chi ha agito in questo senso dirà sicuramente che quella è la soluzione migliore e che già nel 1993

si adombrava una soluzione di questo genere.

Allo stesso modo, vorrei sottolineare la questione del valore-punto. Tale questione deve essere chiarita molto bene. Per chi non conosce bene l'argomento, dico che il valore-punto è il valore monetario convenzionale di un punto di inflazione che per ciascun contratto è diverso (mi pare che per i metalmeccanici sia di 18 euro, se non sbaglio).

Il valore-punto rimarrà di categoria, come abito su misura - e io sarei molto d'accordo -, oppure passiamo ad un valore-punto interconfederale medio, che potrebbe aumentare gli uni e abbassare gli altri, creando anche in questo caso delle contraddizioni? Mi sembra, questo, un punto estremamente interessante.

Quanto alle deroghe, dottor Bombassei, è vero che ci sono contratti, come quelli dei tessili e dei chimici, che già ne prevedono alcune. Nell'accordo del 22 gennaio, le deroghe sono normative ed economiche.

Nel contratto dei chimici, ad esempio, vi è una deroga finalizzata: orario di lavoro e risultato economico, nel caso in cui la commissione composta dalle parti sociali delibere all'unanimità.

Nel contratto dei tessili, se non sbaglio, vi è una deroga, forse, solo sulla questione economica. Insomma, quando parliamo di tale argomento, andiamo nella direzione di deroghe su misura, limitate e concordate unanimemente, oppure ci riferiamo a una deroga indistinta, che può toccare normative?

Immagino che saranno, come si dice, delle soluzioni su misura.

È evidente che, da questo punto di vista, vi sono degli spazi di precisazione - non uso termini diversi da precisazione, perché le parole sono sempre molto importanti - che possono contribuire se non a risolvere i problemi, sicuramente a chiarire una serie di questioni e di eventuali equivoci interpretativi che hanno suscitato parecchi dibattiti.

Da ultimo, mi auguro che, se le parti sociali sono così fortemente convinte della bontà - io lo sono - di spostare una quota di contrattazione a livello decentrato, esse chiedano al Governo, insieme alle imprese e al sindacato, di cambiare la norma che incentiva non soltanto la contrattazione del premio di risultato, ma qualsiasi erogazione liberale dell'azienda. Troverei profondamente contraddittorio, rispetto all'intendimento, valorizzare esclusivamente, o principalmente, il premio di risultato, che è la componente fondamentale.

Questo - mi sento di dire - dovrebbe essere chiesto al Governo, con un cambiamento di rotta rispetto agli intendimenti che il Governo ha espresso nei suoi numerosi decreti.

NEDO LORENZO POLI. Non ho ascoltato tutta la relazione del dottor Bombassei, perché sono arrivato alla sua conclusione. Tuttavia, mi preme porre l'attenzione su un aspetto in particolare: come ha detto anche il dottor Bombassei, forse, in questo momento di crisi, occorrerebbe dare maggiore tranquillità e sicurezza ai dipendenti.

Quanto al tema dell'attenzione da dedicare agli ammortizzatori sociali, oggi, sia il Governo che le associazioni ne discutono, ma non lo affrontano.

Al di là degli accordi che dovranno essere presi con le regioni, infatti, vi sono settori totalmente scoperti - mi riferisco a tutte le forme contrattuali: interinali, autonome, a progetto o occasionali - ed estranei a ogni possibile tranquillità per affrontare il futuro. Peraltro, si tratta di quelle categorie che di norma vengono immediatamente escluse dalla prestazione del lavoro.

Quanto alla CIG, sia ordinaria che straordinaria - si discuteva in precedenza l'ipotesi di trovare accordi con le aziende -, credo, presidente, che il Governo dovrebbe trovare una soluzione.

Questa settimana, ho avuto a che fare con persone che sono in cassa integrazione da mesi e che non possono riscuotere fino a che non si chiude la CIG ordinaria e l'istituto non dà il via per recuperare il credito.

Ritengo che la soluzione sia semplice: bisognerebbe cambiare il metodo con cui l'istituto opera.

Parlo principalmente della cassa integrazione ordinaria. L'accordo preventivo dovrebbe essere depositato all'istituto, il quale, dal mese in corso, con il deposito del riepilogo delle ore di cassa integrazione già autorizzate e depositate, mensilmente potrebbe fare già la detrazione, in modo tale

che gli operai possano incassare. È inutile pensare di suggerire alle banche di dare un fido alle aziende, affinché queste possano anticipare la cassa integrazione.

In un momento come questo, pensate in quali difficoltà possiamo mettere dei dipendenti che si trovano ad aspettare tre, quattro o cinque mesi per poter incassare. Pertanto, il Governo e gli imprenditori devono affrontare questi problemi nel modo giusto.

Inoltre, nel momento di precarietà che viviamo oggi, dovremmo cercare di dare più sollievo e tranquillità alle persone, per poter poi far ripartire, speriamo il prima possibile, l'economia.

Venendo ad un altro aspetto della questione, come dissi nella seduta precedente, mi sembra che in questo Paese non si voglia mai procedere verso una semplificazione.

Mi riferisco a voi, rappresentanti delle associazioni industriali, che ripetete spesso che vi è troppa burocrazia nel Paese, salvo poi, quando si vanno a stipulare gli accordi, non arrivare mai a una soluzione. Intendo dire che, intanto, si potrebbe semplificare un contratto quadro nazionale, per poi passare alla contrattazione di secondo livello collettiva, settore per settore.

Invece, ci troviamo ad avere 859 contratti di lavoro, a cui si sommano anche i contratti di secondo livello, inseriti in situazioni che, dalla chimica, alla meccanica, all'edilizia, rappresentano ambiti del tutto diversi.

È possibile che in questo Paese non si possa arrivare a mettere a fuoco determinati punti fondamentali - il contratto di lavoro è uguale per tutti - e, successivamente, proprio tramite questo sistema che permette la contrattazione di secondo livello, la contrattazione territoriale e la contrattazione di settori diversi, verificare quali situazioni possono essere migliorate?

Mi sembra che questo problema non venga mai affrontato. Di conseguenza, nel Paese abbiamo contratti innumerevoli e tanta burocrazia.

Quanto alle procedure, occorrerebbe cercare di essere più chiari, perché spesso predisponete degli accordi che risultano poi difficoltosi anche per chi deve gestirli. Questo succede veramente moltissime volte.

La semplificazione, quindi, a volte potrebbe anche risolvere.

Un altro problema che voglio sollevare riguarda l'apprendistato. Sarebbe necessario prevedere anche in questo settore degli ammortizzatori sociali. Oggi, infatti, con l'innalzamento dell'età, e tolto il contratto di formazione, l'apprendistato ha un ruolo importante nella prevalenza dell'occupazione del mondo giovanile. Mi riferisco a tutti i settori.

Credo che sarebbe giusto focalizzare l'attenzione su questi elementi, al di là del fatto che, per quanto riguarda l'accordo quadro, l'auspicio comune è che tutte le forze sindacali partecipino al tavolo. Penso che sicuramente sarà ritrovato un equilibrio, perché anche questo aspetto è importante per affrontare il momento di crisi che stiamo vivendo.

Dobbiamo essere tutti presenti al tavolo, per assumere decisioni difficili; credo che sia le forze sindacali sia quelle imprenditoriali riusciranno ad avere un atteggiamento di buon senso.

Questo è il nostro augurio. Ritengo, tuttavia, che in questo momento, affrontare drasticamente questi problemi sia molto più importante, anche perché non credo che i mesi che abbiamo di fronte, nel corso di quest'anno, saranno più rosei di quelli vissuti fino ad ora.

PRESIDENTE. Do ora la parola ai nostri ospiti per la replica.

ALBERTO BOMBASSEI, Vicepresidente per le relazioni industriali, affari sociali e previdenza della Confindustria. Sono d'accordo con l'onorevole Damiano nel dire che, proprio perché stiamo vivendo momenti speciali, dobbiamo affrontarli con dei mezzi speciali.

Questo era l'appello che abbiamo fatto e che abbiamo condiviso, praticamente al 100 per cento, con le associazioni datoriali.

Faccio fatica a pensare a una diversificazione così ampia, sia delle associazioni datoriali, sia del sindacato. Oltre che della CGIL, dobbiamo avere rispetto anche delle altre sigle sindacali.

È difficile che proprio tutti - in questo caso parliamo di quasi trentuno enti diversi, che hanno analizzato nel dettaglio tutto quello che abbiamo detto, scritto e mediato - sbagliano e che sia

soltanto uno ad avere l'interpretazione originale illuminata. Francamente, faccio fatica a credere che possa essere così.

Sono invece d'accordo - chiaramente, le parole che sono state dette in proposito sono musica per le mie orecchie, avendo anche un interesse personale, che dichiaro - con quanto esposto a proposito della necessità di dare degli aiuti robusti ad alcuni settori.

Tuttavia, dico questo anche in maniera spersonalizzata, perché vi sono due elementi che vanno valutati. Abbiamo detto e sostenuto che il settore dell'auto - come ci è stato ricordato, e condivido l'interpretazione - rappresenta circa un milione di lavoratori nel nostro Paese, fra diretti e indiretti. Per la cronaca: i dipendenti FIAT sono solo 60 mila, rappresentano il 6 per cento della totalità, quindi tutto sommato sono una minoranza.

Spesso si confondono gli aiuti alla FIAT con quelli al settore. In questa sede, stiamo parlando degli aiuti al settore.

Sono contento che possano essere ripresi e auspicati aiuti più robusti di quelli dati fino ad oggi. In maniera corretta, però, devo svolgere alcune considerazioni. Innanzitutto, come Confindustria, rappresentiamo gli interessi di tutti. Quindi anche i settori, che non siano quello dell'auto, ma che hanno posti di lavoro così strategici per il Paese hanno diritto di essere esaminati. Come ho detto, dunque, guardiamo con interesse tutti i settori.

In secondo luogo, è vero che gli altri Paesi hanno dato degli aiuti molto più robusti rispetto ai nostri, anche se francamente non sono poi così tanto maggiori.

Peraltro, credo che buona parte di questi verranno rivisti, perché si tratta di aiuti di Stato vietati dalla normativa europea. I due finanziamenti che la Francia aveva previsto per la Renault e la Peugeot sicuramente verranno ripensati; altra questione è invece il caso della Germania, che ha dato un *bonus* molto più sostanzioso del nostro.

Devo però ricordare - non certo a voi, che ne sapete molto più di chi vi parla - che, tra quelli citati, siamo il Paese con il debito pubblico più elevato. Non possiamo permetterci, quindi, grandi cose, o essere così generosi.

D'altra parte, credo che la situazione vada esaminata settore per settore. Nel caso delle rottamazioni, ad esempio, ricordo a tutti - l'onorevole Damiano sa molto bene anche questo - che in passato queste erano a saldo positivo per lo Stato, quindi non erano un aiuto per le aziende che rottamavano, ma rappresentavano maggiori entrate per lo Stato.

Non credo la situazione sia la stessa questa volta, ma non penso neanche che si tratti di un costo così elevato come potrebbe apparire.

Se sono vere le previsioni che indicano che sarebbero vendute 200-300 mila vetture in più grazie agli aiuti, credo che le entrate dello Stato saranno molto vicine alla cifra che si dovrà erogare per la rottamazione. Mi auguro, quindi, che tale operazione abbia un costo veramente contenuto.

Diverso è il discorso relativo agli ammortizzatori sociali. Anche a questo proposito, credo che Confindustria, in tempi non sospetti, quindi molto prima della crisi, avesse auspicato l'allargamento degli ammortizzatori sociali.

Non penso di dire niente di nuovo, affermando che sarebbe bastato interpretare o leggere in maniera più allargata la legge Biagi, nella quale era previsto l'allargamento degli ammortizzatori sociali.

L'abbiamo applicata soltanto parzialmente, quindi questo non è altro che un allargamento di quanto era già previsto.

Ritengo che sia giusto che categorie di lavoratori che oggi non sono coperti dagli ammortizzatori, siano inclusi.

Vi è, tuttavia, un dato altrettanto importante che dobbiamo considerare e che riguarda il modo in cui reperire le risorse. Anche questo è un argomento di cui si era parlato.

Capisco che questo sia uno dei tanti aspetti impopolari, per cui nessuno in passato lo ha preso in considerazione, o perlomeno solo qualcuno, avendo più coraggio, dato che è un argomento impopolare. Mi riferisco alle pensioni.

Come Stato, spendiamo per la spesa sociale più o meno quanto tutte le altre nazioni: dal 25 al 27 per cento del prodotto interno lordo. L'unica differenza è che noi lo spendiamo al 50-60 per cento per le

pensioni, mentre gli altri Stati ne spendono solo il 40, o qualcosa di meno. Invece, su tutte le altre spese sociali, come il lavoro femminile, l'avviamento al lavoro o gli ammortizzatori sociali siamo sbilanciati in un altro senso.

Perché allora non prendere di nuovo in mano, in maniera veramente coraggiosa, il discorso delle pensioni e avvicinarci agli standard europei, prevedendo un'età pensionabile pari a quella degli altri Paesi?

Capisco che potrà essere una proposta impopolare, ma dovremmo approfittare di questo momento, anche a costo di un pizzico di impopolarità. Mi piacerebbe che questo pensiero fosse condiviso veramente da tutti, essendo una sfida sociale. Non si tratta di una questione di categorie o altro, ma parliamo di un Paese che si avvicina a un senso sociale più evoluto.

Quando, con grande senso trionfalistico, il Presidente degli Stati Uniti attua una misura sociale con un investimento notevole, realizza una pratica che fortunatamente noi abbiamo già da trent'anni, ossia la cassa integrazione, che valorizziamo poco.

Il nostro è uno dei pochi Paesi al mondo che ha un ammortizzatore sociale così importante e impattante in senso positivo. È una delle poche cose di cui possiamo andare fieri, perciò sottolineiamola e facciamolo a voce alta.

A mio avviso, occorre intervenire in questo ambito, quindi sono d'accordo con l'osservazione espressa in merito, perché questo è ciò che auspichiamo. Tuttavia, deve essere risolto l'altro problema, quello del finanziamento; altrimenti sono tutti bravi.

È molto più facile sostenere certe posizioni quando si è all'opposizione, che quando si è al Governo. È chiaro che occorre agire, ma deve essere risolto il problema principale, che credo sia quello delle pensioni.

Quanto all'intervento dello Stato nei settori strategici, come ho già detto prima, condivido quanto è stato espresso. Tralasciando il fatto che quello dell'automobile è per noi un settore strategico, non credo che sia francamente prevedibile pensare di perdere la nostra unica azienda nazionale. Sarebbe davvero una disgrazia.

Dico questo, tenendo presenti due punti di vista, che spesso vengono poco valorizzati.

Al di là di chi costruisce automobili, abbiamo un valore nazionale, che definirei ancora più elevato, non per la mia presenza, ma perché, nella componentistica dell'auto, oggi siamo molto più esportatori che importatori. Se oggi dovesse venir meno l'industria nazionale, probabilmente cadrebbero anche le ragioni di presenza di aziende di componentistica (cito la mia, solo per fare un esempio).

Vi sono aziende che esportano il 70 per cento di quel che producono, quindi chiaramente non sono vincolate solo alla produzione nazionale, ma a quella internazionale.

Ebbene, sono convinto che se venisse meno o si ridimensionasse l'industria automobilistica nazionale, sicuramente buona parte dell'industria della componentistica troverebbe più interesse a migrare in Paesi molto più accoglienti da tutti i punti di vista: quello fiscale, quello del posto di lavoro e anche quello sindacale.

Spero che questo non avvenga. Quindi, sono d'accordo nel dire che si deve guardare con particolare attenzione a questo settore, ma credo che si debba prestare altrettanta attenzione anche ad altri settori che abbiano un impatto, soprattutto sul lavoro, molto importante.

Mi permetterei, tuttavia, di dire che l'accordo che abbiamo firmato non è soltanto un accordo, come è stato definito, di intenzioni. Si tratta di principi che abbiamo condiviso e che vorremmo fossero rispettati, come tali, da tutti i firmatari, nell'applicazione dei vari e successivi accordi interconfederali.

Un aspetto che forse abbiamo sottovalutato tutti, ma che invece sottolineo perché è importante, è che abbiamo dato e condiviso un valore sperimentale a questo accordo. Abbiamo stabilito di volerlo far durare quattro anni. Al termine di questo lasso di tempo, anziché rivederci come avvenuto con gli accordi del 1993 dopo quindici anni, ci incontriamo, ci riconfrontiamo e, se ci saranno delle rettifiche o delle correzioni da fare, le faremo; tutti d'accordo nel poter riaprire l'eventuale discussione alla fine dei quattro anni.

È stato detto anche che su alcuni contratti ci sono delle deroghe. Se vengono applicate, senza grandi drammi, delle deroghe sul contratto A, B o C, perché non prevederle nei principi? Nel principio possiamo stabilire di prevedere anche le deroghe.

D'altra parte, è scritto, e in maniera anche molto precisa e determinata, che è soltanto con l'accordo di tutte le parti che si possono fare alcune deroghe. Credo, dunque, che sia al di fuori di ogni sospetto il fatto che un'eventuale deroga non possa essere stabilita unilateralmente, però lo facciamo a livello di settore, di territorio. Sono state fatte deroghe nell'interesse generale, quindi perché non prevederlo?

Non c'è nessun tranello in una decisione del genere. Si tratta solo di prevedere quanto è stato già fatto normalmente senza grandi drammi o grandi problemi.

Un altro elemento che vorrei sottolineare - ma anche questo punto, onorevole Damiano, era stato condiviso - riguarda lo spostamento del baricentro dal contratto nazionale a quello aziendale, con due obiettivi.

Alla domanda posta dall'onorevole Poli che chiedeva se, allungando la catena non rischiamo di incrementare la conflittualità, rispondo che non è così, se mi posso permettere.

Infatti, se il criterio fosse applicato alla lettera, i contratti nazionali verrebbero stipulati quasi con un automatismo: un ente terzo indicherebbe qual è l'inflazione da applicare, le basi di calcolo sono definite, quindi non si farebbe altro che procedere al calcolo e applicarlo.

In definitiva, quindi, non dovrebbero esserci motivi, almeno da un punto di vista economico, di conflittualità fra le parti. Inoltre, siccome uno degli obiettivi posti era quello di diminuire la conflittualità, che oggi ci vede in alto nella classifica dei Paesi, credo che questo aspetto si ponga esattamente nella direzione da lei auspicata.

Occorre considerare un ulteriore fatto importante, che non è stato evidenziato, e a cui tutto sommato bisogna dare merito, così come è stato dato merito, a suo tempo, alla previsione riguardante una parte della defiscalizzazione o decontribuzione del costo del lavoro, ad opera del Governo precedente. Dobbiamo invece riconoscere a questo che il fatto di poter defiscalizzare o decontribuire una parte del salario variabile, spostando l'attenzione sui salari dipendenti, è qualcosa che va nella direzione verso cui «spinge» il sindacato.

Quindi, le aziende che non hanno una contrattazione di secondo livello sono incentivate a farla; inoltre, questi soldi vengono in parte decontribuiti o detassati. Pertanto, questo è un modo come un altro per cercare di mettere più soldi veri nelle buste paga dei dipendenti.

Credo che mai come in questo momento convergano più interessi. Penso alle imprese, o agli imprenditori, che devono compiere anche loro un salto qualitativo e culturale. Come sappiamo, infatti, nel nostro Paese ci sono tantissime aziende piccole, piccolissime e medie, dove la contrattazione di secondo livello non è proprio il massimo delle aspirazioni. Tuttavia, lo riteniamo giusto, più corretto e nell'interesse del sistema.

Crediamo che sia più nell'interesse del sistema vedere il dipendente come un collaboratore. Quindi, smettiamola con i confronti conflittuali, o anche con gli scioperi, come quelli della settimana scorsa, che a mio avviso, oltre a non aver avuto alcun tipo di successo, non servono assolutamente a niente.

Credo invece che la sfida sia ben altra. Quindi, ritengo che il maggiore coinvolgimento del dipendente debba fargli sentire una maggior responsabilità. D'altra parte, nel momento in cui si ottengono dei risultati positivi, giustamente questi devono essere condivisi.

In parole povere, questo è il senso del contenuto di quel documento.

Se l'interesse delle due parti converge e il Governo detassa parte delle contribuzioni o del salario variabile, credo che si crei veramente un momento da cogliere. Mancando un appuntamento di questo genere, non faremmo né l'interesse dei lavoratori, né quello delle aziende, ma soprattutto credo che non faremmo l'interesse del Paese.

Quanto agli ammortizzatori sociali, per rispondere all'onorevole Poli, sono assolutamente d'accordo con quanto è stato detto. Ritengo che dobbiamo cambiare le regole, in modo da allargare gli ammortizzatori anche alle altre categorie, ma bisogna che qualcuno ci indichi la copertura.

Soprattutto, se in questo momento per necessità sociale dovremo allargare ad alcune categorie,

qualcun altro pagherà i contributi anche per chi non li ha pagati. Dobbiamo dunque porre delle regole anche per chi contribuisce a creare questi fondi.

Quanto detto a proposito delle semplificazioni ci trova assolutamente d'accordo. È uno degli obiettivi indicati nel nostro documento: noi gestiamo circa una settantina di contratti, mentre credo che il sindacato ne gestisca oltre duecento.

È meglio non dirlo in giro, perché non ci facciamo una bella figura, ma dobbiamo semplificare, dobbiamo cercare di compattare. È chiaro che l'obiettivo potrebbe essere quello di avere un contratto unico, semplificato per tutti, pubblico e privato, ma probabilmente lo faranno i nostri nipoti.

PRESIDENTE. Nel ringraziare la delegazione di Confindustria, e in particolare il vicepresidente Bombassei, per la disponibilità manifestata, dichiaro conclusa l'audizione.

La seduta termina alle 12,50.