

L'analisi

La spallata della Cgil

TITO BOERI

FORSE più che la conclamata "buona politica", la vera novità delle ultime ore è la pratica sindacale del gioco della cavallina. È uno sport nuovo, permesso dall'assenza di regole sulla rappresentanza, che può lasciare tracce profonde nel tessuto di relazioni industriali del nostro Paese.

SEGUE A PAGINA 35

(segue dalla prima pagina)

Al punto da rischiare di far saltare il negoziato più importante, quella riforma della contrattazione salariale che dovrebbe evitare a milioni di italiani il regime di vacatio contrattuale, la situazione di chi lavora con un contratto scaduto da tempo. Mentre molti commentatori feroce celebravano, forse un po' troppo frettolosamente, la vittoria della Cai e i politici si contendevano il merito di un esito negoziale peraltro ancora in discussione, avveniva un fatto importante nel silenzio dei media. Per la prima volta nella storia dei sindacati, una delle tre confederazioni ha modificato in modo sostanziale un accordo già firmato dalle altre due, dimostrando agli occhi dei lavoratori che era possibile strappare concessioni maggiori di quelle su cui gli altri sindacati si erano già impegnati. Giovedì la Cgil ha, infatti, scavalcato Cisl e Uil (oltre che Ugl) portando a casa concessioni sia sul piano dell'occupazione che dei salari: l'assunzione di mille precari in più, il contenimento delle decurtazioni dei salari del personale di terra (che non potranno andare oltre il 7%) e l'allungamento dell'orario notturno (che partirà dal-

le 20 anziché dalle 24, come accettato da Cisl, Uil e Ugl). Che si tratti di concessioni importanti, destinate ad aggravare considerevolmente i costi dell'azienda, lo si desume dal forzato abbandono del requisito dell'italianità della nuova compagnia. Ci vorrà fin da subito una tecnologia adeguata, come quella fornita da Air France e Lufthansa, per sopportare questi costi aggiuntivi; l'ipotesi low-cost di Cai, se mai possibile, appare definitivamente tramontata. Angeletti e Bonanni hanno così dovuto subire l'umiliazione di firmare un contratto migliore (per i lavoratori) di quello che avevano già sottoscritto, proprio in virtù dell'intervento della Cgil, dimostratisi in grado di fare meglio il suo mestiere. Per la verità, nella serata di ieri c'è stato un nuovo salto della cavallina, quello operato

dai sindacati dei piloti, Anpac e Up, che hanno modificato ulteriormente il testo dell'accordo, questa volta a favore dei piloti, forzando i confederali e l'Ugl a tornare a Palazzo Chigi per apporre la loro firma al nuovo testo. Ma in questo caso si tratta di un evento molto meno traumatico perché le concessioni riguardavano i soli piloti, su cui Anpac e Up hanno il monopolio della rappresentanza.

Dato il precedente è alquanto improbabile che si arrivi ora ad un accordo sulla riforma della contrattazione salariale. Oggi è la Cgil ad avere maggiori obiezioni (non tutte ingiustificate, come spiegato sul sito www.lavoce.info) sulla bozza elaborata da Confindustria. E un esito come quello del Patto per l'Italia del 2002, in cui Cisl e Uil firmano un accordo mentre la Cgil si tiene fuori, sembra improponibile alla luce di quanto avvenuto sul tavolo Alitalia. Rischiamo perciò di pagare un costo aggiuntivo da questa surreale vicenda.

I lavoratori italiani attendono da anni una riforma della contrattazione. In quasi due su tre hanno un contratto scaduto. I vecchi assetti contrattuali bloccano la crescita della produttività e dei salari. Non permettono di incentivare miglioramenti di efficienza e retribuzioni a livello di singola azienda, di attrarre lavoratori nelle imprese che hanno maggiori potenzialità di crescita e tengono alta la disoccupazione nel Mezzogiorno.

Una possibile strategia per uscire dallo stallo e migliorare al contempo le relazioni industriali consiste nell'affiancare alla riforma della contrattazione salariale anche una riforma delle rappresentanze sindacali. I

lavoratori devono avere il diritto di scegliere non solo i loro rappresentanti, ma anche un unico soggetto negoziale, che conduca le trattative per loro, azienda per azienda. Questo significherebbe impedire il salto della cavallina, migliorando la democrazia sindacale e riducendo i tempi del negoziato, dunque i costi per le imprese e i lavoratori di una lunga stagione di incertezza e di conflittualità. L'esempio di Alitalia con le nove sigle al tavolo da mettere d'accordo è illuminante. Anche quando si impedisce a qualcuna di queste sigle di porre il veto su un accordo, si finisce inevitabilmente, prima o poi, per dover rinegoziare tutto da capo. Bene invece che chi siede al tavolo risponda del proprio operato davanti ai lavoratori. Se questo verrà giudicato insoddisfacente, la prossima volta toccherà a un altro sindacato rappresentare i lavoratori di quell'azienda. E invece di avere rappresentanze separate di ogni mestiere (dai piloti, agli assistenti di volo, al personale di terra e così via) i sindacati saranno costretti a formare coalizioni per venire eletti dai lavoratori, ricomponendo al loro interno quelle spaccature e rivendicazioni specifiche che ormai sono diventate l'incubo degli italiani.

