

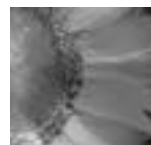
Tra fordismo e nuovi lavori¹

di Agostino Megale

Vorrei sottolineare, in premessa, che i temi del lavoro non trovano sempre una così attenta e larga riflessione come sarebbe necessario. Al contrario, il fatto che, oggi, questa sede rappresenti un importante presidio in relazione a tali temi può indicarci come sia ancora possibile ricercare la profondità delle radici laburiste nel mondo del sociale e della politica. Questo potrà consentire probabilmente anche alle forze politico-istituzionali, in trasformazione e riorganizzazione, di mantenere quel loro ancoraggio sociale che li caratterizza per obiettivi di equità, solidarietà e giustizia sociale. La relazione iniziale² ha posto una serie di questioni, alcune delle quali di apprezzamento e di valorizzazione del lavoro, della concertazione, delle scelte compiute e dei risultati conseguiti dall'azione sindacale. Altre riflessioni, invece, di natura più critica, pur rientrando nell'analisi della fase di concertazione, sono state mosse nei confronti del sindacato: un'eccessiva tutela degli anziani ("garantiti"), il rischio di corporativismi e la mancanza o l'inefficacia della lotta per la tutela dei giovani e dei "non garantiti". Il sindacato assumerebbe, dunque, un atteggiamento con il quale riesce a rappresentare correttamente le aree forti del Paese e del lavoro – le grandi fabbriche e le medie realtà – ma non avrebbe altrettanta incisività nel costruire il futuro per le nuove generazioni o per le parti più deboli dell'Italia, tra cui Mezzogiorno e migranti. È giusto riflettere sui rischi corporativi ma trovo fuori luogo critiche ingenerose nei confronti del sindacato confederale italiano.

Credo, allora, che sia opportuno – e non per dovere d'ufficio, ma per convinzione – rendere evidente e valorizzare il risultato prodotto dalla con-

— **Agostino Megale** *Presidente Ires*



FOCUS

certazione, durata nel caso del Protocollo sul welfare otto-nove mesi. Da un lato, bisogna evidenziare come nel precedente periodo di governo del centro-sinistra (1996-2001), non si rilevarono situazioni di tensioni interne alla maggioranza così evidenti come quelle attuali. Dall'altro, è indubbio che se non ci fosse stata la tenacia e il paziente lavoro del governo come dei sindacati in forma unitaria, soprattutto nell'impostazione della trattativa, oggi non avremmo avuto né il Protocollo sul Welfare, né tanto meno una partecipazione così ampia da contrastare proprio quel "grillismo" parlante dei mesi scorsi, quel cattivo vento che ha soffiato nel fuoco dell'antipolitica in cui molti italiani, troppi, bruciavano le loro speranze e le loro convinzioni.

Grazie anche a questo esito straordinario, il "grillismo" è stato accantonato: primo, per effetto degli oltre 5 milioni di lavoratori che all'80-82% hanno approvato l'Accordo il 23 luglio 2007, con un consenso mai realizzato nella storia dei sindacati e in nessun paese al Mondo anche perché non esiste da nessun'altra parte un sindacato che concerta accordi di interesse generale chiamando i lavoratori, iscritti e non iscritti, a decidere; secondo, per effetto della partecipazione nelle elezioni primarie del Partito Democratico. Due elementi di straordinaria portata innovativa nella cultura della partecipazione e nella democrazia italiana, che contrastano il germe del qualunquismo populista non solo a destra ma anche a sinistra. Un germe che si riproduce e si moltiplica, che può essere sconfitto solo con la partecipazione democratica.

Dovremmo utilizzare sempre di più, i pensieri e le percezioni delle persone, anche attraverso un attento monitoraggio, affinché le decisioni della politica, dei soggetti sociali siano accompagnate dal sostegno della popolazione. Anche se a volte le mediazioni risultano necessarie, in una maggioranza di governo così labile, le decisioni dovrebbero essere assunte attraverso una buona rappresentanza e una giusta rappresentatività delle idee, delle istanze che arrivano dal basso e non certo dall'alto. Le azioni e le posizioni del sindacato e dei partiti non possono non essere attente ai bisogni e alle esigenze effettive della popolazione.

Vi sono alcuni elementi del Protocollo siglato nel luglio scorso su cui riflettere ancora: pur con alcuni limiti, questo è stato il primo accordo che ha interessato 7 milioni di anziani e 3 milioni di giovani, in condizione di incertezza e di insicurezza. Se guardiamo la storia alle nostre spalle, un altro accordo di natura così redistributiva non c'è mai stato: si tratta infatti di un accordo che fa bandiera della solidarietà intergenerazionale.

Eppure, tra i lavoratori si è registrato anche un elemento di fibrillazione, o per meglio dire di malessere, successivamente all'accordo, già manifestatosi nelle assemblee come in molte altre sedi. Un problema a cui questo protocollo non risponde è la questione salariale. A differenza di altre spinte corporative – come lo sciopero di tassisti e avvocati contro le liberalizzazioni, dei Cobas nelle loro richieste che prescindono dalla realtà – la questione salariale ci porta ad aprire una sorta di vertenza con imprese e governo per risolvere un problema che come Ires-Cgil indichiamo dal 2002. Le nostre analisi – presentate assieme a Guglielmo Epifani – hanno sempre rimarcato la necessità di redistribuire al lavoro una quota più rilevante della ricchezza generata proprio grazie alla produttività del lavoro. Il problema “strutturale” da affrontare riguarda, infatti, la cultura dell'imprenditorialità che, nel nostro Paese, orienta prevalentemente le strategie produttive sulla riduzione dei costi e non sulla *via alta alla competitività*.

Tornando al Protocollo sul Welfare bisogna osservare come si sia operata una prima sistematizzazione degli ammortizzatori sociali, anche se siamo ancora in attesa che si creino le condizioni per una vera riforma dello Stato sociale. Nonostante l'analisi ci porti tutti a concludere che il nuovo paradigma economico-sociale richiede una diversa composizione dell'occupazione, la precarietà così come la questione salariale non sono questioni di cui si deve occupare solo la cosiddetta sinistra radicale. Attiene proprio all'azione dei riformisti, sia nelle forze politiche che in quelle sociali, la risoluzione di un problema che risiede nell'interpretazione stessa del concetto di buona occupazione, di valorizzazione delle risorse e di conquista di nuovi diritti e tutele. È vero che, secondo le nostre ricerche (Ires 2006), i 2000 giovani intervistati sono disponibili ad un lavoro flessibile, ma è vero anche che le loro richieste sono orientate al superamento dell'insicurezza e alla conquista di diritti e tutele così come li hanno i loro colleghi con altri lavori. Ci si rifà un po' all'idea di “flessibilità sostenibile”, di modello sostenibile di lavoro. E siccome non è pensabile che il mondo torni indietro agli anni Settanta, non è nemmeno immaginabile che il futuro preveda solo lavori a tempo pieno e indeterminato. Quindi, pur con le giuste azioni che bisognerà impostare affinché il lavoro stabile abbia la predominanza nel mercato del lavoro, occorre essere capaci di correggere quelle storture nelle tipologie contrattuali che contraddistinguono il lavoro parassubordinato, per togliere tutti gli elementi di precarietà e di precarizzazione. Per realizzare questo obiettivo è necessario costruire le condizioni perché i lavori flessibili costino qualcosa in più del lavoro stabile – attraverso un percorso pluriennale già iniziato con l'avviso comune sui call-center, con

la Finanziaria 2007 e 2008 (che recepisce il Protocollo) – introducendo una serie di altri strumenti di sostegno: economico, sociale, fiscale e persino, contrattuale. Questa è la buona occupazione di cui ha bisogno il Paese.

Per fare tutto questo ci vuole un progetto di legislatura. Se la maggioranza non sta in piedi non riusciremo ad innestare dopo il Protocollo sul Welfare – malgrado il patto generazionale che porta con sé, come ricorda lo stesso Walter Veltroni –, un circuito virtuoso e diventerà difficile, se non impossibile, portare avanti questo progetto. Sicuramente bisogna smetterla con gli *slogan* delle abrogazioni ed intervenire per le correzioni giuste e le tutele necessarie. Ciò vuol dire risorse, stabilità economico-finanziaria del Paese, un programma di entrate e di uscite da investire negli anni.

In parallelo, per riportare il sistema-Paese ai giusti livelli di crescita e di competitività che hanno caratterizzato l'Italia come uno dei principali paesi industrializzati europei, si deve tornare a lavorare sul sistema di relazioni industriali. La riforma delle relazioni industriali ha per oggetto il Contratto nazionale e la crescita e la redistribuzione della produttività, attraverso il secondo livello contrattuale. Fin dal 2001, in tempi non sospetti, da sindacalista della Cgil riformista mi opponevo alla tesi di una Cgil di opposizione sociale. Eravamo in pochissimi, a sostenere che uno dei nodi principali da sciogliere per risolvere i problemi legati alle condizioni dei lavoratori – come del sistema produttivo italiano – fosse l'aggiustamento e la manutenzione del modello di relazioni industriali offerto dal Protocollo del '93. Come ci ha ricordato Gino Giugni, quella è una sorta di carta costituzionale delle relazioni industriali. Si è discusso per tredici anni su questioni quali il peso del Contratto nazionale, se servisse o meno una maggiore contrattazione di secondo livello, ecc. Gli ultimi dati della Banca d'Italia dicono che, fatto 100 il salario nazionale, l'86% deriva dal contratto nazionale e il 14% da contrattazione di secondo livello. Appare, dunque, evidente che il peso del salario di produttività è basso, troppo basso, insomma, quasi residuale. Tra l'altro, ad uno sguardo approfondito, risulta che negli ultimi quindici anni su 17 punti di produttività, alle imprese ne è andato circa l'80% e al lavoro solamente il 20%. Gli economisti affermano, a ragione, come sia inevitabile che con questa dinamica si riduca la quota distributiva al lavoro e cresca la quota distributiva del profitto. È evidente, peraltro, anche che la produttività non può che essere ridistribuita anzitutto laddove si genera, cioè in azienda prima ancora che in altri luoghi, pur avendo come sindacato italiano questa specificità territoriale dei piccoli e dei distretti.

Rilanciare la contrattazione di secondo livello deve essere il nostro obiettivo per restituire ai lavoratori quello che gli spetta, facendo di più e me-

glio il nostro mestiere di sindacalisti. Allo stesso modo, penso, però, che dovremmo mantenere invariato il ruolo attuale del Contratto nazionale, nella sua funzione di difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni sulla base dell'inflazione effettiva. Nei primi anni del governo Berlusconi l'inflazione programmata risultava la metà di quella reale, al contrario di quanto il governo Prodi ha indicato nell'ultimo Dpef, in cui si è utilizzato l'indicatore dei consumi per stabilire l'inflazione attesa. I Contratti nazionali, allora, vanno rinnovati non oltre i ventiquattro mesi, ma entro la scadenza naturale, avviando le trattative quattro-sei mesi prima del termine, contro la pessima abitudine (con governi di centro-destra e di centro-sinistra) di esporre al rischio di scioperi, conflitti e blocchi per ventiquattro mesi. Ma se è questa la strada corretta, il problema allora non si riduce ad alleggerire o appesantire il ruolo del Ccnl, bensì di fare in modo che la contrattazione di secondo livello, che finora ha pesato poco, cresca quantitativamente e qualitativamente. Il Protocollo del luglio scorso dà una importante spinta in questo senso, incentivando gli accordi di produttività attraverso la decontribuzione del premio di risultato, del lavoro straordinario e la detassazione (con modalità ancora da definire). In ogni caso, l'abbattimento dei contributi sullo straordinario non è la migliore conquista di quel Protocollo.

Come sindacalista, la maggiorazione dello straordinario, la porterei dal 30% al 35% nei prossimi contratti, a fronte di imprese che sprecano il fiato nel dire che bisogna toccare i salari, quando si sono limitate a prendere lo sgravio contributivo, senza (re)investire. Il protocollo ci consente di rendere pensionabile tutto il premio di produttività, mediamente millecinquecento euro nelle imprese dove si contratta, ossia quaranta-cinquanta euro di rendita pensionistica in più. Fino ad oggi la produttività non era incentivata, perché nell'azienda con cui si faceva un accordo sul premio di risultato si perdeva sulla pensione (mediamente tra il 10 ed il 20%).

Se questo protocollo ci consente di utilizzare più strumenti per contrattare, allora siamo in dovere di allargare la contrattazione: il sindacato deve estenderla ai lavoratori dipendenti tradizionali, a quelli delle piccole imprese e ai lavoratori flessibili. In particolare, i collaboratori – spesso considerati autonomi o parasubordinati a seconda della convenienza dell'impresa –, attualmente senza Contratto nazionale, senza diritti e tutele di base, hanno bisogno di un sostegno maggiore delle parti sociali o, in assenza, di una legge che faccia riferimento a minimi salariali. Non trovo nulla di sconvolgente nel pensare che come abbiamo fatto una terza parte dei contratti per i quadri, faremo un giorno una quarta parte dei contratti per i collabo-

ratori, pensando di regolare, non solo a carico dello Stato ma anche con elementi di “welfare contrattuale”, questioni come la malattia, la previdenza, la maternità e la paternità.

Risulta sempre più evidente la necessità di innovare e rinnovare anche alcune strategie del sindacato; le proposte non ci mancano. Forse non sono ancora condivise da tutti, ma ritengo che si stia aprendo una fase nuova, delineata dall'autonomia e dell'unità dei sindacati italiani. Non si comprende, in effetti, perché il sindacato italiano – che dal '95 aveva lanciato l'idea della costituente per l'unità – si sia poi ripiegato su sé stesso. Penso che non c'è nessun bisogno di imitare i processi politici tuttavia questi ci dicono che si può rinnovare, che si può cambiare evitando che ognuno difenda la sua posizione. La mia tesi è che sia possibile rilanciare un nuovo patto federativo per l'unità dei sindacati d'Italia ed immaginare nuove regole democratiche. Lo scenario politico italiano, almeno per i prossimi dieci anni – superata positivamente l'idea di un collateralismo tra forze politiche e sindacati – non può che configurare un'idea di nuova autonomia e di unità, purché questa sia sostanziale e non virtuale, e che vi sia pari dignità tra il soggetto sociale e il soggetto politico. Forse dovremo realizzare un modello di convenzione “all'americana”, in cui ragionare sui contenuti di programma con le forze politiche con cui ci raccordiamo, assieme ad un nuovo concetto di rappresentanza sociale anche nei luoghi deputati. Le cose devono cambiare anche da questo punto di vista e penso che noi agiremo conseguentemente perché questo avvenga.

note

¹ Intervento tenuto in occasione del Convegno nazionale delle Acli “Promuovere, tutelare, accompagnare, rappresentare il lavoro” (Roma, 15 novembre 2007), di cui a breve usciranno gli Atti.

² Vedi articolo di Camillo Monti nel presente numero, dal titolo *Promuovere, tutelare e rappresentare il lavoro*.