

Sindacato e processi di cambiamento nelle opinioni dei protagonisti

A cura di Elena Persano, con un'introduzione di Mimmo Carrieri

RPS

Nelle pagine che seguono, attraverso una serie di interviste strutturate effettuate tra il settembre e l'ottobre 2008, sono stati interpellati sul tema del rapporto tra sindacato e welfare alcuni importanti dirigenti sindacali italiani, in particolare: Susanna Camusso, segretaria confederale Cgil, Dipartimento politiche dei settori produttivi; Carla Cantone, segretaria generale Spi-Cgil; Franco Martini, segretario generale Filcams-Cgil; Morena Piccinini, segretaria confederale Cgil, Dipartimento welfare e nuovi diritti; Giorgio Santini, segretario confederale Cisl, Dipartimento lavoro formazione sviluppo Mezzogiorno; Claudio Treves, coordinatore Dipartimento politiche del lavoro Cgil nazionale. Con questo lavoro si è inteso offrire uno scorcio sulla riflessione interna al sindacato sia relativamente al modo in cui esso ha contribuito e contribuisce a configurare il sistema italiano di welfare, sia rispetto al suo riposizionamento nello spazio del confronto politico e all'opportunità – rimodulando parte delle proprie funzioni – di allargare

il bacino di riferimento per collegarsi a nuove domande di tutela che attendono una propria rappresentanza sociale.

Le interviste sono organizzate in due parti: la prima, comune a tutti gli intervistati, è composta da due domande di carattere generale sul tema della rappresentanza, sugli sforzi e la capacità sindacale di visione e interpretazione delle trasformazioni socio-economiche post-fordiste nella prospettiva della costruzione di un welfare della cittadinanza; la seconda, da tre quesiti differenziati per ciascun intervistato, diretti a indagare ambiti più specifici e dinamiche sindacali connesse alla contrattazione e al rinnovato ruolo della contrattazione territoriale, all'identità stessa degli organismi sindacali e allo specifico inquadramento nelle politiche europee. Un ringraziamento particolare va a Mimmo Carrieri per aver gentilmente accettato di introdurre queste pagine, fornendo così alcuni riferimenti di scenario ed interpretativi alla base del reportage.

*Introduzione*TENDENZE EUROPEE DI SPICCO E SPECIFICITÀ
DEL CASO ITALIANO

Sono già diversi anni che è in corso un dibattito, a livello internazionale e tra gli studiosi di scienze sociali (oltre che tra i quadri e i militanti), intorno al riposizionamento dei sindacati dopo i fasti dell'età (quasi) dell'oro collegata alla regolazione fordista.

Viene condivisa l'analisi che registra e segnala il restringimento associativo dei sindacati nei paesi più avanzati: i tassi di sindacalizzazione arretrano, qualche volta in modo significativo, in quasi tutti i paesi considerati, con qualche eccezione¹. Indicatori di scricchiolii crescenti vengono anche dai paesi scandinavi che sembravano finora immuni da problemi e che comunque conservano un tessuto associativo molto denso, le cui percentuali oltrepassano il 60% dei potenziali membri.

È invece aperta, e fonte di dibattito, la questione della interpretazione di questi trend quantitativi. Una parte degli osservatori, partendo anche dall'esame dell'intreccio tra sindacato e politiche di welfare² ha teorizzato una tendenza, poco resistibile, al declino del fenomeno sindacale.

In realtà altre letture, più fini, dei dati disponibili hanno condotto una parte degli studiosi – tra cui chi scrive – ad ipotizzare chiavi analitiche differenti. In primo luogo è stata sottolineata la non automatica coincidenza tra le percentuali di adesione e lo spazio disponibile per la rappresentanza sindacale: questa tende ad essere – e a restare – più ampia, e solo parzialmente è influenzata dai trend associativi³. Non si configura quindi una tendenziale scomparsa dei sindacati, appunto l'inevitabile declino, ma piuttosto un loro restringimento dovuto all'affermazione dell'economia post-fordista dell'informazione e della conoscenza che costruisce – almeno temporaneamente – un ambiente meno favorevole per il dispiegamento dell'azione sindacale. In questo quadro, non mancano le opportunità per rimodulare l'insediamento e le funzioni dei sindacati, allargando il loro bacino di riferimento sociale, e nello stesso tempo collegandoli a nuove domande di tutela e di

¹ Visser J., *Trade Unions Membership Statistics*, «Monthly Review», gennaio, n. 129, 2006.

² Boeri T. e al., *Il ruolo del sindacato in Europa*, Egea-Bocconi, Milano, 2002.

³ Regini M., *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, «Stato e mercato», n. 67, 2003.

diritti che, insoddisfatte, attendono una più sincronica offerta di rappresentanza.

Questo angolo di lettura, che mette in evidenza le opportunità di prospettiva per i classici movimenti sindacali europei, risulta ancora più dotato di senso per quanto concerne il caso italiano. Diversamente da altri paesi, e spesso in controtendenza con questi, il sindacalismo italiano ha lievemente incrementato le iscrizioni dei lavoratori attivi da metà degli anni novanta, consolidando la propria presenza tra i pensionati, la cui elevatissima capacità associativa costituisce uno dei tratti peculiari dell'azione organizzativa dei nostri sindacati. Inoltre, grazie alla attenzione verso il perseguimento di beni pubblici e al contestuale radicamento negli interessi immediati, spesso arricchito da meccanismi inediti di validazione democratica, i nostri sindacati confederali hanno occupato uno spazio importante, e spesso da protagonisti, tanto nella sfera pubblica che nell'arena propriamente delle relazioni industriali⁴. Negli ultimi mesi ha preso corpo una campagna di stampa – più mediatica che scientificamente fondata – che tende a ridimensionare il ruolo dei sindacati, in sintonia con il fastidio tipico della cultura neo-liberista nei confronti del peso e delle funzioni assolute dalle grandi organizzazioni di rappresentanza sociale. Riemerge periodicamente la pulsione per un modello di capitalismo non coordinato – secondo le classificazioni della political economy – in cui il mercato detta le leggi non solo nella sfera economica ma anche in quella della convivenza civile. In realtà le argomentazioni utilizzate da questi critici italiani appaiono di consistenza limitata, perché puntano sul parallelismo con i partiti, e sulla sottolineatura dei privilegi di un ceto sindacale separato dalla società. Se queste fortunate critiche populiste che contribuiscono a segnare lo spirito dei tempi hanno qualche fondamento (e riscuotono successo) in relazione all'accertato rattrappimento sociale dei partiti (che non andrebbe comunque accettato con rassegnazione), esse mostrano la corda in relazione ai sindacati, che mantengono un insediamento sociale di massa. Nella letteratura comparata il caso italiano viene piuttosto considerato come un esempio tipico di maggiore vitalità sociale e di attenzione verso l'attivazione di meccanismi di democrazia dialogica, tendenti ad avvicinare le leadership (e le decisioni assunte) alle domande e agli orientamenti dei rap-

⁴ Come ho provato a dimostrare in Carrieri M., *Sindacato in bilico*, Donzelli, Roma, 2004.

presentati⁵. A conferma di questa maggiore attenzione al coinvolgimento dei lavoratori si può citare, come caso emblematico ma non isolato, il referendum organizzato sul Protocollo sul welfare del 2007: caso non solo emblematico sul piano del metodo, ma anche su quello del successo per l'indubbia rilevanza della partecipazione registrata e del consenso espresso verso le scelte assunte dalle leadership sindacali.

In questo quadro va rilevato che il welfare costituisce un luogo emblematico dell'azione sindacale. Questo assunto appare valido per il passato, data la correlazione significativa tra consolidamento del sindacalismo e allargamento delle politiche di protezione sociale che si è configurata nel trentennio di maggiore fulgore del fordismo. Ma sembra essere ancora più stringente in prospettiva, dato che i confini tradizionali tra relazioni industriali, mercato del lavoro e welfare, che davano vita ad arene regolative almeno analiticamente scandite in modo netto, sembrano essersi assottigliati date le sovrapposizioni evidenti: il già citato protocollo triangolare del 2007 non casualmente si concentra intorno a questi aspetti mescolandoli, dal momento che essi si caratterizzano come il cuore della regolazione post-fordista.

Tornando alla trama passata non c'è dubbio che i grandi sindacati siano quelli fortemente connessi con l'ascesa e l'affermazione del welfare keynesiano. È difficile individuare con esattezza il fattore causale: è la forza dei sindacati, oppure il moltiplicatore sociale indotto dal welfare? Possiamo ritenere che sia stata alle origini la pressione sociale organizzata dai sindacati a far decollare l'intervento pubblico e la spesa sociale. Fenomeno generalizzato, ma particolarmente vistoso per le dimensioni raggiunte e gli esiti conseguiti nei paesi nordici, rispetto ai quali si è parlato di keynesismo forte e di un orientamento più marcato verso la piena occupazione. Successivamente è stata l'ampiezza delle politiche sociali a trainare lo spazio dei sindacati rafforzandolo.

Ed è evidente che sui benefici per i lavoratori e per i sindacati, dal punto di vista della membership, impattano due variabili fondamentali. Una si riferisce al carattere tendenzialmente universalistico della protezione sociale, che produce un più forte effetto sicurezza. L'altra riguarda invece il coinvolgimento dei sindacati nella gestione di policy settoriali, oltre che nelle macrodecisioni più rilevanti. Entrambe queste dimensioni aiutano a spiegare comparativamente i risultati più solidi maturati nel welfare scandinavo, orientato ad ampliare i confini

⁵ Si vedano i contributi di Baccaro, in particolare Baccaro L., *La political economy della concertazione*, «Stato e mercato», n. 1, 2007.

dell'inclusione sociale, e nello stesso tempo chiarisce le ragioni degli effetti organizzativi più larghi e robusti di cui hanno lungamente beneficiato i sindacati nordici.

Ma anche nella crescita e consolidamento del welfare italiano si rintraccia un collegamento visibile con la parabola del sindacato. Sul finire degli anni sessanta si è costruita progressivamente una costituzione materiale del welfare che ha visto il sindacalismo confederale in prima fila nelle decisioni di istituzionalizzazione, ampliamento e omogeneizzazione delle politiche sociali, dalla previdenza alla sanità, agli strumenti di tutela contro la disoccupazione. Una lunga storia che ha toccato il suo punto massimo probabilmente negli anni novanta, quando accordi solo bilaterali tra i governi e i sindacati hanno costituito per ben due volte, nel 1995 e nel 1997, la base fondante per interventi legislativi in materia di riforma pensionistica. Una storia interrotta – ma non eliminata – dal precedente governo di centro-destra, che provvide senza il consenso dei sindacati, a rivedere il sistema previdenziale (mediante l'introduzione del famoso «scalone»). È una storia nel corso della quale le organizzazioni sindacali hanno dato prova di adattabilità e di disponibilità a rivedere, in modo concertato, le stesse misure affluenti prese nella fase dell'espansione della spesa pubblica.

Come è stato evidente nella trattativa che ha portato all'accordo del 23 luglio 2007, rimane ancora molto da riformare, e anche da «scambiare»: tra regolazione della flessibilità e allargamento della stabilità, oltre che del numero e della platea dei beneficiari di un nuovo welfare a misura dei nuovi lavori⁷.

Deve delinearsi il disegno di un welfare più in sintonia con i mutamenti sociali del lavoro: in questa crisi diventa vitale la ridefinizione del sistema degli ammortizzatori sociali richiesta da gran tempo dai sindacati.

Il percorso delineato con il Protocollo 2007 – che ne costituiva la prima messa in opera – si è interrotto. Ma questo non significa abbandonare l'obiettivo, che rimane vieppiù valido. Esso dovrebbe consistere nella costruzione di un welfare più inclusivo e più in sincronia con il post-fordismo, e quindi non puramente risarcitorio, ma in grado di definire i lineamenti di una nuova regolazione socio-economica. Questa riscrittura del compromesso socialdemocratico richiede però,

⁶ Nonostante opinioni diverse: si veda Regini M., *Associazione degli interessi, regolazione del lavoro e sviluppo economico*, in Regini M. (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, Laterza, Bari-Roma, 2007.

⁷ Secondo l'approccio di Paci M., *Nuovi lavori nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna, 2006.

non solo ai sindacati ma a tutti gli attori in campo, l'elaborazione di una nuova cultura delle riforme. Dopo l'evaporazione progressiva della spinta alla crescita continua delle spese sociali (che coincide con il tardo keynesismo), mostra anche in questa fase la corda quella logica liberista fondata sul taglio o ridimensionamento necessitato di ogni intervento protettivo considerato comunque un costo. Questa logica non sarà più sostenibile in prospettiva, come ben mostrano gli interventi di questa inchiesta di «Rps». Non solo in ragione delle tendenze demografiche, che portano alla crescita tendenziale della spesa sanitaria e previdenziale. Ma anche per una ragione strettamente economica – che si aggiunge a quelle di equità sociale – che consiste nel valorizzare il welfare ridisegnato (e depurato dei suoi sprechi e inefficienze) come un vero polmone produttivo e funzionale allo sviluppo, e non come un mero costo da tenere sotto controllo (ancor più nella direzione di marcia dello Stato minimo, che esprime l'attuale governo). Ma qui – durante la crisi finanziaria in atto – sarà necessario ripensare alle visioni di lungo periodo della politica economica. Compito arduo, che è una forte sfida per i partiti di sinistra, se si tiene conto che l'ortodossia economica è stata impersonata nel nostro caso molto più dal precedente ministro dell'Economia (di centro-sinistra), che dall'attuale (di centro-destra).

La stessa prospettiva dei sindacati nel XXI secolo è legata appunto alla capacità di mettere in moto questo percorso. Essi saranno protagonisti nell'economia post-fordista se daranno un contributo rilevante alla definizione delle regole del gioco più adatte a trovare un equilibrio funzionante e dinamico tra i diritti dei lavoratori e le ragioni dell'economia.

Gli intervistati di questo reportage mostrano che i sindacati hanno chiaro l'orizzonte dei problemi e non sono disarmati: dall'investimento sulla contrattazione territoriale, che indica anche il potenziale di aggregazione sociale disponibile nel territorio, alla necessità di intervenire in modo più attivo nel mercato del lavoro, accompagnando i lavoratori verso l'acquisizione di diritti e tutele adeguate.

Certo, rimangono zone grigie sulle quali lavorare e incertezze sulla stessa capacità di attrarre e fornire rappresentanza efficace ad una parte dei soggetti – i più deboli – che sono alle prese con lavori discontinui e precari. Non ci possiamo nascondere che resta ancora strada da percorrere per immergere il sindacato nel post-fordismo e far decollare compiutamente – anche grazie a questa immersione – il welfare post-fordista. Ma la direzione di marcia è quella giusta, se – come appare – è in gioco la riproposizione aggiornata del nesso inscindibile tra diritti del lavoro e diritti di cittadinanza universali.

INTERVISTA A SUSANNA CAMUSSO

segretaria confederale Cgil, Dipartimento politiche dei settori produttivi

1. Secondo lei, il tentativo del sindacato di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza e della protezione sociale degli ultimi anni ha prodotto un'interazione virtuosa tra rappresentanza e capacità di influenza su imprese e Stato, oppure un circolo vizioso, caratterizzato da una forza sindacale dalla rappresentanza insufficiente e da una capacità di influenza ancora più debole?

Il sindacato, maturando la sua esperienza di rappresentanza dei lavoratori, è giustamente arrivato alla consapevolezza che i diritti di cittadinanza sono inclusivi di quelli sociali e del lavoro.

Senza un'idea di cittadinanza come si potrebbe influire, per esempio, per contrastare la discriminazione nei confronti delle donne o dei migranti?

Il tentativo fatto ha introdotto un'interazione virtuosa sicuramente sì, ma certo non ancora sufficiente, basti pensare all'interpretazione limitativa che viene data dalla responsabilità sociale di impresa o la tendenza, spesso manifestata, secondo cui bisogna ridurre parte dei diritti acquisiti per darne parzialmente di nuovi.

Certamente è stata una stagione più dispersiva che di avanzamento, e vi sono delle contraddizioni tra un'idea di diritti che guarda alla cittadinanza e una rappresentanza che non riesce a raggiungere il traguardo di una diffusione effettiva in tutti i luoghi di lavoro che sono molto cambiati rispetto alla stagione delle grandi fabbriche concentrate.

Questo porta con sé un primo problema che la Cgil ha affrontato nella conferenza di organizzazione: quello del territorio.

Ancora il tema della rappresentanza, della sua certificazione e trasparenza, per il quale da tempo invociamo una legge, diventa ancor più urgente quando la frammentazione del mercato del lavoro e la multi-eticità possono comportare anche vie di dispersione della rappresentanza.

Risulta però difficile attribuire questa problematicità alla scelta di ricomporre la rappresentanza di lavoratori e lavoratrici nella dimensione di cittadini.

2. Volgendo lo sguardo agli assestamenti più favorevoli del sindacato, in che misura sono stati solamente lasciti del passato, destinati a soccombere di fronte al perdurare e all'approfondirsi delle tendenze economiche e tecnologiche in opera nella so-

cietà post-fordista e in che misura, invece, sono stati assetti istituzionali perfettamente in grado di sostenere in modo evolutivamente adeguato le nuove tendenze, garantendo uno sviluppo del paese in linea con le dinamiche europee?

Considerare i risultati che il sindacato ha avuto solo come un lascito del passato è una visione che non legge le trasformazioni che sono intervenute, la privatizzazione del rapporto di lavoro nella pubblica amministrazione, la contrattazione in particolare al secondo livello, la contrattazione territoriale e del welfare; ovviamente le conquiste e i diritti «del passato» sono quelli che hanno permesso di individuare nuove frontiere.

Esiste il luogo comune che l'innovazione tecnologica, che la dimensione globale dell'economia, siano di per sé positive e rendano meno necessario il sindacato.

Tutto questo non convince: certo, abbiamo registrato limiti, difficoltà ad immaginare e proporre forme organizzative e contenuti contrattuali sulla precarietà, per esempio, ma da qui ad individuare nell'organizzazione sindacale dei lavoratori un soggetto destinato a soccombere!

È poi utile sapere che l'affermazione che siamo in una consolidata epoca post-fordista è una lettura di superficie del mondo del lavoro. Infatti nel lavoro italiano sopravvivono e si fondono fordismo e post-fordismo e l'idea di un lavoro diffuso liberato dai vincoli è la rappresentazione di una parte del lavoro; negli stessi settori del terziario si mescolano tante forme organizzative, la maggior pervasività del lavoro non corrisponde ad un'altrettanto diffusa trasformazione dello stesso.

3. Come è stata affrontata, in questi ultimi anni, la necessità sempre più urgente di gestire gli outsider e quella di continuare a rappresentare i segmenti più avanzati degli insider?

È stata affrontata provando a definire un sindacato di «categoria» che si dedicatesse esplicitamente alle nuove figure con qualche risultato positivo e una problematica irrisolta del «che fare» quando nuove e vecchie forme si incrociano negli stessi luoghi di lavoro e non sempre questo ha corrisposto ad un'adeguata rappresentanza collettiva.

Indubbiamente un ostacolo è venuto dalla carenza della legislazione italiana. Infatti una idea che ha sicuramente prevalso nella legislazione degli ultimi anni, ovvero che le nuove forme di lavoro fossero auto-

nome e tendenzialmente scelte, nega il fatto che in verità molte siano mascherature di un ordinario rapporto subordinato.

Proprio a partire da queste contraddizioni la Cgil aveva proposto la definizione di lavoratore economicamente dipendente.

4. Che tipo di influenza ha avuto nelle due anime dell'azione sindacale, quella rivendicativa e quella compatibilista, il divario tra le condizioni effettive e quelle percepite del lavoro?

Mi pare un po' giornalistico e schematico dividere in anime rivendicativa o compatibilista il dibattito sulla contrattazione.

Così come parlare di condizioni di lavoro effettive e percepite è immaginarsi il lavoro come un unicum, dove tutte le condizioni sono riportabili a definizioni generali.

Meglio sarebbe parlare di modelli teorici e pratica effettiva.

Invece nel suo cambiamento, l'organizzazione del lavoro, il mercato del lavoro, hanno accentuato differenze oggi molto significative.

Emblematica è la ricerca Fiom sulle condizioni di lavoro, nella quale a molti che narrano di una condizione peggiorata, di ritmi vincolati e di assenza di prospettiva corrisponde circa un terzo di risposte che valutano l'autonomia del lavoro, la crescita di professionalità.

La caratteristica che permane è il modo in cui in questi anni si sia in realtà ristretta la contrattazione nei luoghi di lavoro. Questo ha determinato la percezione, ma anche la realtà, che si siano affrontate meno le condizioni concrete di lavoro.

Ma se si analizzano un po' più in profondità le dinamiche, si scopre come la scelta di collocazione di un'impresa diventa fondamentale per la qualità della contrattazione, l'innovazione, la competizione.

5. Quanto è stata condizionata l'attività sindacale dal ridimensionamento della «presenza sui luoghi di lavoro», dovuta alla difficoltà di creare una base associativa tra la nuova forza lavoro? Il «sindacato di classe» sta cedendo il posto a un «sindacato associativo»?

È indubbio che il cambiamento dell'impresa, la sua frantumazione e anche il moltiplicarsi delle forme contrattuali, e non, di assunzione, determinano una difficoltà nella contrattazione: quella di rappresentare realmente tutti i lavoratori che sono in quel luogo, in quel sito.

L'opera di sindacalizzazione delle nuove figure è difficile proprio per la debolezza insita nella precarietà sia nelle imprese organizzate che

nel pubblico; lo è per tutte le cosiddette nuove professioni. Anche il sindacato di categoria (NIdiL), appositamente pensato, fatica a crescere nella rappresentanza.

Vi è indubbiamente nel sindacato chi è affascinato dall'idea di sostituire la rappresentanza con gli enti bilaterali, ma non è l'idea della Cgil, poiché i servizi possono completare la contrattazione, ma non sostituirla.

6. Il caso Alitalia e la posizione strategica dei sindacati. Come valuta l'azione rivendicativa messa in atto? Crede che la posizione della Cgil abbia subito un eccessivo attacco pregiudiziale e immotivato sulle accuse di corporativismo?

La vertenza Alitalia è stata sicuramente «anomala», sia per le modalità con cui si è presentato e caratterizzato il governo, sia per la discutibile pretesa del possibile acquirente di condizionare l'offerta ad un'intesa con il sindacato.

Indubbiamente proprio per la differente composizione della rappresentanza in quell'azienda, questo tema della rappresentanza si è posto con grande evidenza.

In questo senso giustamente la Cgil ha sostenuto la posizione che non si possa rappresentare per volontà «governativa», ma nella concretezza degli iscritti.

Che ci sia stato un attacco pregiudiziale alla Cgil, è evidente, basta scorrere le dichiarazioni del governo nei giorni della trattativa.

Valuto positivamente la politica rivendicativa messa in atto, anche alla luce delle positive modifiche ottenute a partire dalla salvaguardia, seppure parziale, della parte più debole, ovvero i contratti a termine.

Infine, sul presunto corporativismo, è per la Cgil un'accusa illogica prodotta in malafede. È vero invece che nella frammentazione della rappresentanza in Alitalia vi sono elementi di corporativismo, anche alimentati nel tempo dalla gestione aziendale e dalle logiche che associano alcune figure emarginandone altre. Proprio la consapevolezza di questo, avrebbe dovuto far condurre – al governo, al commissario, a Cai – la vertenza in altro modo.

Non si supera il corporativismo negando rappresentanza ai sindacati, ma proponendo relazioni diverse e adeguate ai processi da affrontare e al futuro di un'azienda così importante.

INTERVISTA A CARLA CANTONE
segretaria generale Spi-Cgil

1. Secondo lei, il tentativo del sindacato di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza e della protezione sociale degli ultimi anni ha prodotto un'interazione virtuosa tra rappresentanza e capacità di influenza su imprese e Stato oppure un circolo vizioso, caratterizzato da una forza sindacale dalla rappresentanza insufficiente e da una capacità di influenza ancora più debole?

Il tentativo di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza non è stato compiuto solo dal sindacato confederale. In realtà nella seconda metà del secolo scorso, a seguito delle trasformazioni indotte dalla globalizzazione si è resa evidente:

- ♦ una evoluzione demografica che ha visto aumentare l'età media della popolazione in tutti i paesi industrializzati. In Italia il fenomeno si è presentato in una forma più accentuata a causa della natalità.
- ♦ Contemporaneamente si è verificata l'irruzione nel panorama sociale di nuovi soggetti quali donne, giovani, portatori di handicap, di orientamenti sessuali diversi, immigrati, ecc. che hanno dato vita a movimenti, associazioni, forme organizzate diverse da partiti e Oo.Ss.

Questi soggetti sociali, non riconducibili a nessuna appartenenza tradizionale, hanno espresso nuovi bisogni e hanno proposto un'interpretazione allargata e diversa dei diritti di cittadinanza. Penso ad esempio al movimento delle donne che ha spostato in avanti l'idea di parità rivendicando sostanza e non solo formalità giuridica attraverso l'elaborazione dell'idea di pari opportunità; penso a parole quali autodeterminazione nelle scelte di vita, autonomia, dalla famiglia, nuovo rapporto tra i sessi, riconoscimento del lavoro di cura, conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Penso al soggetto anziani, che ha proposto e continua a proporre una lettura diversa dell'economia, della sanità, della psicologia, della socialità...

Queste idee e i valori in esse contenuti hanno rifiutato culture tradizionali e le hanno innovate, ma soprattutto hanno ampliato i confini dei diritti. Da quei movimenti, dalle loro rivendicazioni ha tratto origine una legislazione innovativa e la richiesta di cambiamento delle forme di protezione previste dallo stato sociale.

Anche il sindacato ha fatto la sua parte.

Ha accompagnato le rivendicazioni di questi movimenti, ha partecipato all'elaborazione di nuove leggi e – senza travalicare mai i confini della sua rappresentanza – ha tentato di inserire queste novità nei Ccnl. In alcuni di questi infatti si sono ottenuti dei riconoscimenti, ad esempio per il lavoro di cura. Senza contare il coinvolgimento dell'impresa nei tentativi di conciliare i tempi di vita con i tempi del lavoro, sostenuti dall'intervento pubblico.

Per un certo periodo, quindi, ma sempre in base ai rapporti di forza più o meno favorevoli, un'interazione virtuosa tra rappresentanza sindacale e capacità di influenza sulle imprese, pur con tanti limiti e difetti c'è stata. Del resto l'esperienza italiana ci rappresenta un movimento operaio capace di slanciarsi fuori dalla fabbrica e di proiettarsi nel territorio. Penso alle lotte per la casa, la scuola pubblica, la salute – per citarne alcune – che hanno prodotto conseguenze vere di cambiamento. Un esempio per tutti è la costituzione del servizio sanitario nazionale. Questi cambiamenti hanno prodotto anch'essi sviluppo e accresciuto la ricchezza del paese.

Poi qualcosa si è rotto. La rottura però non è avvenuta per indebolimento della capacità di rappresentanza che in Italia, a differenza del resto d'Europa, è rimasta solida.

In realtà, per effetto dei processi liberisti della globalizzazione e della finanziarizzazione dell'economia, è cambiata l'impresa. Senza ricorrere ad un eccesso di generalizzazioni, si può affermare che dagli anni '80 del secolo scorso, si è diffuso un pensiero aziendale, sostenuto dagli stessi proprietari, secondo il quale il primo obiettivo di un'impresa è la massimizzazione del valore per gli azionisti. L'interesse di qualunque persona coinvolta nell'azienda, lavoratori, consumatori, clienti, abitanti dei territori nei quali sono inseriti gli insediamenti produttivi, non ha nessuna importanza o è di importanza inferiore. L'azione economica dell'impresa si slega dalle conseguenze ambientali e culturali che essa provoca e colloca la conduzione dell'azienda in un'ottica di breve periodo. Il fine non è più la produzione di ricchezza per l'impresa e per la collettività, ma la massimizzazione dei profitti derivanti dal mercato finanziario e la messa in secondo piano del rapporto a lungo termine con il mercato di sbocco delle merci e dei servizi offerti.

In questo quadro tutto diventa possibile. Abbiamo assistito infatti alla messa in opera di azioni socialmente irresponsabili, fino al verificarsi della situazione attuale, dove l'economia di carta fagocita l'economia reale.

In un quadro così definito, il sindacato con le sue sole forze non può contrastare questo andamento dell'economia. Ci vorrebbe una nuova, buona politica sul piano globale per contrastare la deresponsabilizzazione e interventi pubblici di sostegno e di accompagnamento al recupero della responsabilità dell'impresa. Insomma il sindacato fa quel che può, ma da solo non basta.

2. Volgendo lo sguardo agli assestamenti più favorevoli del sindacato, in che misura sono stati solamente lasciti del passato, destinati a soccombere di fronte al perdurare e all'approfondirsi delle tendenze economiche e tecnologiche in opera nella società post-fordista e in che misura, invece, sono stati assetti istituzionali perfettamente in grado di sostenere in modo evolutivamente adeguato le nuove tendenze, garantendo uno sviluppo del paese in linea con le dinamiche europee?

La forma organizzata del sindacato si è conformata e sviluppata sulla base del modello di produzione taylorista, attraverso la costituzione di sindacati di categoria organizzati in modo verticale. A questi va aggiunta la positiva anomalia del sindacato dei pensionati che organizza una condizione sociale, quella dell'essere persona anziana senza fondare l'adesione al settore produttivo di provenienza. Oggi, senza ombra di dubbio la forma organizzata dei lavoratori in attività mostra la corda sia rispetto alla condizione dell'economia, sia rispetto alla condizione delle persone.

Lo sforzo che il sindacato sta compiendo è quello di riorganizzarsi, ri-assestando la sua presenza nel territorio, per consolidare la relazione con i lavoratori, seguirli meglio nell'evoluzione del mercato del lavoro, rappresentarne più compiutamente i bisogni.

Questo tentativo, che ha alle spalle l'elaborazione compiuta nel corso dei lavori della Conferenza di organizzazione, si fonda su un'idea precisa di modello di sviluppo. Nella nostra idea, lo sviluppo dell'economia, la crescita della ricchezza del paese non possono essere scissi dal miglioramento delle condizioni di benessere delle persone. Un benessere che oggi appare in declino per effetto dei processi economici in atto e che le dinamiche di sviluppo europee non riescono a contrastare. Per noi restano validi gli obiettivi di Lisbona per modernizzare e adeguare ai nuovi bisogni lo stato sociale in Italia e in Europa.

In questo quadro non possiamo che riproporre la nostra convinzione dell'esistenza di un nesso inscindibile tra diritti del lavoro e diritti di cittadinanza universali, cioè uguali per tutti.

3. Qual è stato il peso attribuito, in questi ultimi anni, alla contrattazione territoriale del sistema dei servizi? Si può considerare una decisione appropriata per il passaggio dell'azione sindacale verso una dimensione di tutele post-industrialista?

La contrattazione territoriale del sistema dei servizi è per noi un punto irrinunciabile. Contrattare servizi per il benessere delle persone quali l'assistenza sociosanitaria al domicilio delle persone, politiche per la casa, per i trasporti, l'istruzione per tutte le età, dagli asili nido alle università della terza età significa intervenire sulla qualità della vita nelle comunità locali e difendere il reddito delle persone che vi abitano. Di più, nella società del rischio e dell'incertezza, abbiamo proposto un modello di welfare locale capace non solo di assistere le situazioni di fragilità, ma di promuovere le capacità delle persone attraverso la messa in opera di un sistema a rete di servizi e di prestazioni. Questa idea che ha ormai più di dieci anni di vita, è più che mai valida e attuale. Per noi rappresenta un'azione prioritaria del sindacato. È vero: la contrattazione territoriale per lungo tempo è stata delegata ai sindacati dei pensionati e dei dipendenti pubblici e ha visto la confederazione un po' defilata. Oggi però, assistiamo ad una forte ripresa di interesse confederale.

Certo si tratta di una battaglia difficile perché chiama in causa una molteplicità di soggetti: sindacato, volontariato, impresa – per nominarne alcuni – e, soprattutto, le istituzioni locali che sono chiamate ad una forte assunzione di responsabilità e di cambi di stile nella gestione della pubblica amministrazione. Anche qui c'è un difetto e un'assenza riconoscibile nel ruolo dei partiti e della politica.

4. Le pensioni di anzianità sono il più evidente nesso dell'interazione tra contesto istituzionale, relazioni industriali e regime di welfare per una lunga fase dal secondo dopoguerra in poi. In generale, come giudica il tentativo del sindacato di aver gestito e influenzato le politiche sociali sulle materie pensionistiche?

Sull'azione del sindacato in materia pensionistica, va formulato un giudizio positivo.

Il punto di partenza del nostro ragionamento è stato:

- ♦ considerare le pensioni salario differito, finanziato dai contributi versati dal lavoratore e dall'impresa in una logica di solidarietà tra generazioni;
- ♦ separare l'assistenza, da porre in capo alla fiscalità generale, dalla previdenza, da finanziare con la contribuzione dei lavoratori e delle imprese;

- ♦ procedere a riforme pensionistiche capaci di contrastare posizioni di privilegio;
- ♦ adeguare la capacità di copertura del potere d'acquisto delle pensioni con modalità concertative e legate all'andamento della ricchezza del paese;
- ♦ costruire il secondo pilastro previdenziale tentando di metterlo al riparo da eventuali danni derivanti dalle oscillazioni finanziarie.

5. Parte degli studi sul welfare state attribuiscono ai sindacati un atteggiamento «miope» che, attraverso la spesa per le pensioni, il prepensionamento anticipato e altri piani di atterraggio morbido, ha compromesso la crescita economica e l'occupazione. Quali le sue considerazioni in merito?

Non c'è stato nessun atteggiamento miope. La riforma pensionistica varata nel 1995 fu condivisa dalle Oo.Ss. sottoposta con esito positivo alla consultazione dei lavoratori. A partire da quella riforma si sono risanati i conti dell'Inps, oggi in attivo, e si è avviato il secondo pilastro previdenziale.

Ma alcune considerazioni vanno fatte. La prima, che esprimo con una domanda è la seguente: come si può pensare di ridurre la spesa pensionistica se la popolazione anziana è destinata ad aumentare? A meno di non programmare una futura generazione di anziani poveri è evidente che la relazione tra spesa pensionistica e Pil non può essere considerata in una prospettiva di ribasso. Certo va monitorata e tenuta sotto controllo, ma non è immaginabile una sua ulteriore riduzione. I dati ci consegnano una spesa previdenziale italiana percentualmente superiore alla media europea. Qui va detto che i dati di spesa tra i diversi paesi europei non sono rilevati tutti con lo stesso metodo. Nel dato italiano, ad esempio, è compreso l'istituto del Tfr che i lavoratori europei non conoscono. È questo che fa schizzare in alto il dato.

Seconda considerazione: da anni il sindacato rivendica una riforma degli ammortizzatori sociali degna di questo nome e che riorganizzi sotto il segno dell'equità e della solidarietà generale gli attuali istituti. Questa riforma non vede mai la luce.

La terza: le politiche di crescita economica e occupazionale richiedono strumenti altri rispetto alla compressione dello stato sociale. Non sempre i governi che si sono succeduti le hanno messe in campo.

6. Le leggi che regolano il sistema pensionistico italiano si sono mosse, negli ultimi anni, sempre nei limiti delle riforme «parametriche», ossia di azioni che operavano

nella logica dei sistemi esistenti, facendo dei passi nelle direzioni dell'aumento dell'età pensionabile, del restringimento delle condizioni di accesso al pensionamento, del rafforzamento del legame tra contributi e protezione. Alla luce della situazione attuale, come valuta l'azione e l'influenza del sindacato in merito a questi processi decisionali? Secondo Lei cosa bisognerebbe fare per mettere in sintonia gli strumenti di tutela per i pensionati con i cambiamenti richiesti dalla società in trasformazione?

La valutazione anche qui è positiva. Il coinvolgimento delle Oo.Ss. nei processi decisionali di riforma è sempre positivo per almeno due motivi. Il primo riguarda la cultura del sindacato confederale, capace di rappresentare i bisogni previdenziali dei lavoratori nel quadro delle compatibilità economiche.

Il secondo sta nella consapevolezza che nessun progetto di riforma o di cambiamento può funzionare senza il consenso dei diretti interessati. Da questo punto di vista il sindacato è un soggetto formidabile di coinvolgimento e di informazione.

Il sindacato ha un progetto per mettere in sintonia gli strumenti di tutela per i pensionati con i cambiamenti richiesti dalla società in trasformazione. Esso è fondato su una riforma complessiva del welfare che deve diventare sempre più di comunità, non più solo riparativo ma di promozione, capace di riconoscere i soggetti nelle loro differenze e di sostenerli nelle difficoltà proposte da questa modernizzazione.

Il nostro pensiero di fondo coincide con il dettato costituzionale, ancora attualissimo, che prevede un ruolo forte del soggetto pubblico per rimuovere gli ostacoli che si frappongono al pieno sviluppo della persona umana. Uno Stato non invasivo né paternalistico ma capace di promuovere benessere e democrazia.

INTERVISTA A FRANCO MARTINI
segretario generale Filcams Cgil

1. Secondo lei, il tentativo del sindacato di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza e della protezione sociale degli ultimi anni ha prodotto un'interazione virtuosa tra rappresentanza e capacità di influenza su imprese e Stato oppure un circolo vizioso, caratterizzato da una forza sindacale dalla rappresentanza insufficiente e da una capacità di influenza ancora più debole?

Innanzitutto, occorre ricordare che per il sindacato confederale e per la Cgil la protezione sociale ha sempre rappresentato uno degli obiettivi della propria azione. Senza scomodare le più antiche tradizioni, che hanno visto la nascita di numerose Società di Mutuo soccorso, la contrattazione sindacale si è cimentata su terreni importanti del welfare, già negli anni nei quali il tema non rappresentava ancora una delle priorità del dibattito politico e istituzionale. Agli inizi degli anni '70, ad esempio, in diverse aree del paese la contrattazione aveva conseguito importanti risultati. Ricordo in quegli anni il famoso accordo che nel distretto tessile pratese portò alla costituzione del Cogefis (Comitato gestione fondo interventi sociali), finanziato attraverso un contributo dell'1% a carico delle imprese, per la realizzazione di interventi a carattere sociale, come il potenziamento degli asili nido, dei trasporti per i lavoratori pendolari e per la realizzazione di una mensa interaziendale, sempre per i lavoratori del settore. La vocazione sociale, oppure, l'«anima sociale» è sempre stata una componente del sindacalismo confederale. Non vi è dubbio, però, che negli anni successivi lo spessore della crisi della finanza pubblica, la fine di un modello di sviluppo fondato sulla svalutazione competitiva, sulla leva del debito pubblico, ha reso la «questione sociale» ben più stringente e tra tutti, il tema previdenziale è esploso in tutta la sua consistenza. Il sindacato della rappresentanza più tradizionale, quella del modello industrialista, si è dovuto far carico di una problematica assai più generale, senza ampliare contestualmente la stessa sua rappresentanza. La contraddizione più evidente stava e resta nel fatto che un modello di welfare «inclusivo» non può per sua natura che essere universalistico, mentre la rappresentanza sindacale lo era più negli intenti che nella costruzione concreta di politiche e azioni. Gli effetti di tale contraddizione più che essere misurati nella caduta complessiva del potere di influenza del sindacato su imprese e istituzioni, stanno nel rischio che lo stesso sindacato può indirettamente contribuire ad accentuare gli squilibri fra settori più e meno protetti del mercato del lavoro. La nota accusa ad un sindacato più sensibile alla protezione del lavoro «garantito» sottolinea proprio questa contraddizione, che per anni ha ritardato la percezione di un potere contrattuale che nel breve termine può ancora essere esercitato con la forza di una tradizionale rappresentanza, ma alla lunga non potrà che ridursi, in ragione di una mancata sintesi tra interessi non sempre conciliabili nella stessa «classe» sociale.

2. Volgendo lo sguardo agli assestamenti più favorevoli del sindacato, in che misura sono stati solamente lascito del passato, destinati a soccombere di fronte al per-

durare e all'approfondirsi delle tendenze economiche e tecnologiche in opera nella società post-fordista e in che misura, invece, sono stati assetti istituzionali perfettamente in grado di sostenere in modo evolutivamente adeguato le nuove tendenze, garantendo uno sviluppo del paese in linea con le dinamiche europee?

Non vi è dubbio che il passato sindacale importante, che descrive la storia di questo ultimo secolo, ha avuto un peso determinante nelle affermazioni dei decenni più recenti. Così come non vi è altrettanto dubbio che la sola eredità non sarà sufficiente a rendere lo stesso soggetto sindacale in grado di intercettare le sfide dello sviluppo post-fordista. Ma questo è tema non riconducibile al solo sindacato, riguarda tutti i soggetti della politica e dell'economia e, in parte, rappresenta una delle cause che ha segnato il passaggio dalla prima alla seconda repubblica e che ancora pesa sulla crisi italiana. In ogni caso, il sindacato ha provato a confrontarsi con i passaggi più difficili del nostro recente sviluppo cercando di mantenere sempre intrecciati fra loro l'azione di tutela della rappresentanza, anche nella sua parzialità, e l'interesse generale del paese. Pochi altri soggetti lo hanno fatto con altrettanta coerenza. Basti pensare alla vicenda della riforma pensionistica del '95 e a quali conflitti in seno alla tradizionale rappresentanza il sindacato ha dovuto sostenere, sia per allargare le tutele previdenziali a soggetti esclusi, sia guardando alla necessità di fronteggiare il disastroso stato della finanza pubblica. Non con altrettanta coerenza imprese e governanti hanno cercato di tenere insieme interessi parziali e generali, facendo della finanza pubblica, fin quando e anche oltre il possibile, il canale di finanziamento di egoismi e corporativismi particolari.

Ciò che rischia di soccombere, nelle dinamiche moderne dello sviluppo, non sono i valori del passato, né alcuni importanti risultati che la contrattazione e, successivamente, la legislazione hanno sancito, quanto la capacità di adattarli alle sfide attuali. Per esempio la contrattazione: non è esercitando meno contrattazione che il sindacato sarà più moderno. Su questa questione si sta costruendo un gigantesco equivoco, forse non del tutto casualmente. Il dibattito più recente viene rappresentato come una parte del sindacato che resiste alle necessarie trasformazioni del modello contrattuale e un'altra paladina delle innovazioni. In realtà, guardando bene ai contenuti, più che alle affermazioni di principio, la modernità consisterebbe nel ridurre sempre più la contrattazione ad esercizio che vede direttamente coinvolti il singolo lavoratore e l'imprenditore, dunque, il rapporto individuale

quale «innovativa» sede negoziale. Non mi pare molto moderno tale desiderio delle imprese, tanto più se affiancato ad un ruolo della contrattazione collettiva sempre più schiacciata su un ruolo di consenso alle scelte di chi governa, tanto l'impresa, quanto lo Stato. È forse più moderno affidare al sindacato, attraverso la bilateralità, compiti sussidiari propri del pubblico? Verrebbe da chiedersi come mai nel paese al quale spesso si guarda quale esempio di moderno sviluppo, il tema della presenza pubblica nelle funzioni di tutela e di sviluppo sociale ed economico ha rappresentato uno dei temi del confronto elettorale tra democratici e repubblicani.

Il problema, quindi, non è più o meno sindacato, più o meno contrattazione, più o meno bilateralità, ma come, perché e, soprattutto, attraverso quali regole. Ecco, il tema delle regole, il vero problema! Se si capisse che dietro la caduta di consenso nei confronti del sindacato vi è soprattutto quella pretesa di rappresentare «a prescindere», allora si capirebbe anche quale sia la chiave giusta per rendere moderno il sindacato. Ma guarda caso proprio il tema delle regole (democrazia e rappresentanza sindacale) è tema avversato dai presunti innovatori, anche questo in chiave molto provincialista e poco in linea con le tendenze (sindacali) europee.

3. Le economie postindustriali, con i vincoli fiscali imposti dalla globalizzazione e dall'integrazione europea, hanno inasprito il dilemma: mantenere l'uguaglianza vs creare occupazione? L'esperienza degli anni '90 del cosiddetto job first, ovvero dare la priorità alla creazione di occupazione, ha reso l'accesso ai sussidi più difficile e condizionale? Quanto questo ha favorito o osteggiato la vostra attività sindacale?

Il tema dell'occupazione non può che rimanere in ogni caso la priorità assoluta. La crisi finanziaria di queste settimane ha reso evidente il dramma di una economia il cui sviluppo sia stato rappresentato per anni più dalla carta che dalla crescita reale. L'economia reale è la ricchezza prodotta dallo sviluppo. Le persone, donne e uomini, debbono rappresentare la principale leva sulla quale agire per conseguire questo obiettivo. Non esistono più economie in grado di «assistere», senza produrre le condizioni economiche per farlo. Tra l'altro, immaginare uno sviluppo fondato su una ristretta base occupazionale e un'area crescente di risorse umane da assistere attraverso sussidi non farebbe che accrescere il disagio sociale, dato che la crisi viene sempre più misurata con il problema della «quarta settimana», anzi, c'è già chi parla

della «terza». Non esiste, quindi, un conflitto tra occupazione e protezioni sociali. Il punto, semmai, è un altro ed è quello di costruire un sistema di protezioni sociali, di sussidi che sia strumento complementare e non alternativo ad una politica della piena occupazione, perché la stessa piena occupazione non può essere obiettivo da perseguire sulla base di modelli superati, a partire da quello fordista. Il lavoro ha caratteristiche sempre più flessibili, discontinue e la garanzia di poterlo assicurare per tutto l'arco della vita viene da un insieme di interventi propri delle politiche attive del lavoro. In questo senso, i sussidi non possono essere strumenti né marginali, tanto meno di emarginazione. Essi debbono certamente aiutare la formazione del reddito delle persone che vivono la crisi dell'occupazione, ma debbono stare dentro un sistema che restituisca alle stesse persone le giuste opportunità di reingresso al lavoro. Qui le contraddizioni si sprecano, perché, da un lato si fa un gran parlare della funzione strategica della formazione continua, dall'altra, si continua a destrutturare il mercato del lavoro con ogni forma di contratto «povero», sul piano della valorizzazione e della continuità professionale. Tra l'altro, questa assurda politica di distruzione del capitale professionale rischia di sprecare il valore aggiunto contenuto nelle nuove generazioni del lavoro, le più schiacciate da politiche di precarizzazione e anche in questo caso il rischio è di vederle contrapposte, anche sul terreno delle protezioni sociali, alla parte più strutturata e garantita del lavoro. È difficile, infatti, nascondere che il ricorso frequente all'uso di strumenti di sostegno, quali prepensionamenti, periodi lunghi di cassa integrazione e altro, nelle situazioni di crisi di aziende importanti o famose, o in settori altrettanto importanti o decisivi, per definire vertenze che diventano notizia nazionale, viene vissuta sempre più come una discriminazione verso altri settori del mondo del lavoro, per i quali, altrettanto dispiego di risorse e soluzioni non c'è. L'unico vero ostacolo all'attività sindacale, quindi, soprattutto in una crisi dalle proporzioni come quella che si profila, è evitare di farsi risucchiare in una guerra tra poveri. E questo si può fare mettendo in campo con coerenza una piattaforma che combatta la precarietà, che offra strumenti di sostegno alle difficoltà e alle crisi, ma in una chiara strategia di sviluppo occupazionale che guardi ad un nuovo profilo di politica industriale, economica e sociale.

4. Nella situazione attuale le finalità dell'esperienza sindacale conducono ancora a un senso di identità generale? Le diversità prodotte dalla contesa distributiva delle

risorse, delle opportunità, delle garanzie legate ai nuovi rischi sociali hanno gettato le basi del venir meno del «movimento sindacale» a favore di un sindacato come «movimento sociale» con domanda e rappresentanza indefinite che vanno oltre i confini del lavoro dipendente?

Si tratta, in questo caso, dello sviluppo logico del ragionamento fatto finora. Intanto, ripeto che il problema non è il venir meno del sindacato, ma di quale sindacato. Vi sono in campo diversi modi di rappresentare la funzione sindacale. Non credo che fin quando esisterà il lavoro dipendente (ma vale anche per quello autonomo, in un certo senso) potrà venir meno la funzione sindacale. Per quanto coinvolgimento si possa immaginare del lavoratore nei processi aziendali (pubblici o privati) esisterà sempre un inevitabile e oggettivo rapporto gerarchico sfavorevole ai lavoratori. Il sindacato è strumento di rappresentanza, in quanto è strumento di difesa, di tutela e, nell'esercitare questa funzione, ovviamente anche di proposta. Solo in funzione di questa capacità viene misurata dai lavoratori l'importanza dell'esistenza di un sindacato.

La questione dell'identità è solo apparentemente divenuta meno importante del passato. Sicuramente lo è molto meno quella di natura ideologica o politica, ma questo non è necessariamente un difetto, del resto, riflette le profonde trasformazioni che la stessa struttura politica ha subito in questi anni. L'identità professionale o quella legata alla condizione lavorativa è più difficile dall'essere annullata. Questo non significa prefigurare un sindacato che torni ad essere quello «dei mestieri», per quanto non vada attribuito necessariamente un significato negativo alla nozione di mestiere. Il tratto identitario che più di ogni altro può, tuttavia, rendere attuale il valore del soggetto generale, della confederalità, resta il valore del lavoro, della sua funzione nello sviluppo.

I lavori sono tanti, ma il lavoro resta la leva fondamentale dello sviluppo e se resta tale, il tema della sua dignità, della sua valorizzazione e della sua giusta remunerazione è tema che può «tenere insieme» un grande «meticcio», come è il mondo del lavoro nel nostro paese. I conflitti distributivi nascono soprattutto quando ognuno deve pensar per sé a costruire il proprio futuro. In questo caso è evidente che il controllore di volo sarà poco propenso ad immaginare che esista un futuro in gioco anche per la cassiera dell'ipermercato o per la badante rumena, così come, lo stesso dipendente del grande stabilimento industriale del Nord metterà in secondo piano il destino incerto che

RPS

Mimmo Carrieri, Elena Persano

l'operaio di un'impresa del Sud vede sempre più sfumare nel gioco delle disuguaglianze sociali e territoriali.

Ovviamente, il «movimento sindacale» rischia di diventare «movimento sociale» anche per dover supplire ad una crisi della politica. Ma questa non è storia nuova. Un tempo era il pan-sindacalismo, oggi è una riforma della scuola, imposta per svilire la scuola pubblica, che non incontra altri soggetti che il sindacato in grado di mettere in campo una risposta, in cui condizione lavorativa e condizione sociale si uniscano.

Starei attento a proiettare troppo in avanti questi esempi. Al fondo, il sindacato, anche quello dei cittadini, come fu pensato a suo tempo dalla Uil, è un soggetto che trova la sua ragione di essere nel mondo del lavoro e in questo ambito la sua vera rappresentanza; certo, in un mondo del lavoro molto cambiato, dove dipendente e indipendente segnano un confine molto labile di tanti lavori. Chi pensasse che il sindacato possa trasformarsi fino al punto da rendere secondaria quella che per me resta la sua funzione primaria, può sempre chiamarlo sindacato, ma sarebbe sicuramente altra cosa.

5. Il processo di integrazione europea ha indebolito la forza contrattuale dei sindacati? In che misura?

Se il processo di integrazione europea rende più forti le economie di ogni singolo paese, il sindacato non può che uscirne rafforzato. Certo, l'integrazione europea ha chiuso definitivamente con politiche di bilancio alle quali lo stesso sindacato aveva appeso le sorti di molte sue battaglie. Ma ciò che rende deboli non è diagnosticare la malattia, ma ritardarne la cura. Il processo di integrazione europea ha fatto capire al sindacato che il futuro sta oltre i confini di una visione sbagliata dell'economia e della spesa pubblica che per anni hanno caratterizzato lo sviluppo del paese e con esso quello dello stesso sindacato. Quanto prima il sindacato è in grado di cogliere la portata nuova delle sfide, la necessità di pensare a nuove dimensioni dello sviluppo, dell'impresa, dello stesso lavoro, quanto prima la sua forza tornerà ad essere incisiva, come quella che ha consentito il progresso degli anni '60 e '70.

Ovviamente, oggi tale processo di integrazione pone in essere una nuova dimensione della stessa iniziativa sindacale, quella europea. E qui non possono che essere ribaditi tutti i limiti di un sindacalismo europeo ancora impreparato a costruire una lettura unitaria dei processi,

ancora prigioniero di visioni interne ai propri confini. Il difficile non è riunire storie e culture sindacali diverse, che, viste più da vicino, non sono così diverse da rendere impossibile la sintesi. Il vero problema è costruire un'idea comune per il futuro dell'Europa sindacale e del lavoro. Purtroppo, anche il sindacato paga i ritardi dell'Europa politica e istituzionale e in più, le difficoltà ad individuare sedi negoziali ove poter condizionare processi dettati e gestiti da grandi multinazionali, da potenti centrali economiche e finanziarie. Qui veramente il cammino è difficile e tutto in salita, ma è il caso di dire che occorre non guardare indietro, non guardare sotto, perché di fronte allo strappiombo non si può che guardare davanti, in alto e continuare a camminare.

INTERVISTA A MORENA PICCININI

segretaria confederale Cgil, Dipartimento welfare e nuovi diritti

1. Secondo Lei, il tentativo del sindacato di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza e della protezione sociale degli ultimi anni ha prodotto un'interazione virtuosa tra rappresentanza e capacità di influenza su imprese e Stato oppure un circolo vizioso, caratterizzato da una forza sindacale dalla rappresentanza insufficiente e da una capacità di influenza ancora più debole?

Il sindacato si è battuto in questi ultimi anni con l'obiettivo di estendere i diritti di cittadinanza e la protezione sociale. Nel perseguire questo obiettivo ha cercato di innovare analisi e forme organizzative. Vediamo, ad esempio, come abbiamo cercato di cogliere le nuove forme di povertà e di esclusione sociale. Nella nostra cultura consolidata il povero, l'escluso, l'emarginato, coincidono con la figura del disoccupato. Dal lavoro, infatti, le persone hanno sempre tratto quanto bastava per vivere dignitosamente. Oggi la realtà si presenta diversamente. Abbiamo una soglia – che tende a crescere – di persone che lavorano ma non hanno dal lavoro quel reddito sufficiente per una vita dignitosa. Si diffonde, cioè, il lavoro povero, che riguarda quasi sempre donne, giovani con bassa formazione professionale, ma anche lavoratori over 45 espulsi precocemente dal posto di lavoro. Il lavoro povero, inoltre, è una spirale che tende sempre più a chiudersi: chi oggi ha un lavoro povero difficilmente esce da questa condizione. Ma c'è di più. Proprio la condizione di povertà e di esclusione tende oggi a complicarsi, per certi versi ad ampliarsi. Non a caso alcuni studiosi usano il termine di «vulnerabilità sociale». In sostanza, a rischio di

emarginazione si trovano ceti sociali che negli anni precedenti si consideravano immuni dal malessere sociale. Si amplia la zona e la fascia di incertezza; crescono i fattori che possono produrre esclusione ed emarginazione: il rapporto stabile/precario con il mercato del lavoro, la presenza o meno di reti parentali o di vicinato, le relazioni, l'istituzione e la formazione, la disponibilità o meno dell'alloggio, il suo costo e la sua qualità. Il venire meno di uno di questi fattori può portare ad una situazione di difficoltà, può produrre disuguaglianza. Abbiamo cercato e cerchiamo di rappresentare anche questa nuova realtà sociale. E rappresentarla è senza dubbio più difficile. Perché molte delle figure sociali che si trovano a svolgere lavori poveri, precari, discontinui, non sono aggregati in grandi concentrazioni di lavoro bensì dispersi in una miriade di piccole unità lavorative e spesso «obbligate» dal datore di lavoro a non manifestarsi, a non assumersi impegni sindacali pena la perdita del lavoro. Così come pure l'anziano non autosufficiente, le persone soggette a sfratto e con redditi non sufficienti, si trovano in una condizione di «dispersione» sul territorio. Sono difficoltà non indifferenti per un sindacato che pure cresce per numero di iscritti. Proprio la consapevolezza di questa difficoltà e al tempo stesso la volontà di rappresentare anche questa nuova condizione sociale ha portato la Cgil, nella sua recente Conferenza di organizzazione, a fare una scelta impegnativa: assumere, cioè, la contrattazione sul territorio come uno degli elementi salienti della propria iniziativa politico-sindacale. Molte delle figure sociali, infatti, che si trovano a vivere una condizione di esclusione si possono incontrare solo con una presenza assidua sul territorio. In secondo luogo, ferma restando l'importanza cruciale del contratto collettivo nazionale di lavoro, è decisivo saper contrattare servizi, formazione, organizzazione degli orari, tariffa, assistenza, assetto del territorio, qualità dell'abitare.

2. Volgendo lo sguardo agli assestamenti più favorevoli del sindacato, in che misura sono stati solamente lascito del passato, destinati a soccombere di fronte al perdurare e all'approfondirsi delle tendenze economiche e tecnologiche in opera nella società post-fordista e in che misura, invece, sono stati assetti istituzionali perfettamente in grado di sostenere in modo evolutivamente adeguato le nuove tendenze, garantendo uno sviluppo del paese in linea con le dinamiche europee?

Nessuno sottovaluta la necessità di rinnovare cultura, organizzazione, pratiche sindacali, di fronte ai processi di cambiamento che si sono

verificati nel mondo produttivo e nell'assetto sociale del nostro paese. Questo è un impegno a cui non ci sottraiamo. Altra cosa, però, è dipingere un sindacato come un retaggio del passato e, proprio per questo, destinato a «soccombere». Non è così. Ci sarà pure una ragione se di fronte ad una crisi profonda di quasi tutte le organizzazioni politiche – in particolare della loro cultura politica e capacità di rappresentanza – l'unico soggetto capace di una rappresentanza sociale e collettiva è il movimento sindacale. E non in astratto. Abbiamo sottoposto ad una consultazione l'accordo realizzato con il protocollo del 23 luglio 2007 alla quale hanno partecipato e votato 5 milioni di lavoratori, iscritti e non iscritti al sindacato. Una grande prova di democrazia e di partecipazione, visti i tempi che corrono.

E abbiamo fatto questo in anni assai difficili. Prendiamo proprio il tema del welfare. Abbiamo dovuto contrastare una cultura politica che ha sostenuto l'inconciliabilità tra il sistema di welfare e lo sviluppo economico. Secondo questa cultura, il welfare andrebbe ridimensionato perché imprigionerebbe risorse preziose che andrebbero invece liberate e destinate alle imprese e alla crescita economica. Sono stati lasciati margini sempre più ristretti alla spesa sociale e alle politiche pubbliche, delineando una crescita economica fondata prevalentemente sull'economia di carta e sulla riduzione di diritti e tutele. Se l'Italia è oggi uno dei paesi più fragili tra i paesi europei – che pure vivono una fase di grande difficoltà – è proprio per aver applicato quelle ricette senza affrontare i nodi strutturali della nostra economia e del nostro apparato produttivo. E proprio di fronte alla crisi odierna è vitale per l'Italia, ma anche per gli altri paesi europei, cambiare radicalmente il proprio modello di sviluppo investendo su ambiente, sapere, ricerca, dignità e diritti del lavoro.

3. Qual è stato il peso attribuito, in questi ultimi anni, alla contrattazione territoriale del sistema dei servizi? Si può considerare una decisione appropriata per il passaggio dell'azione sindacale verso una dimensione di tutele post-industrialista?

È bene precisare che la contrattazione territoriale delle politiche sociali non è una pratica del tutto nuova per il sindacato. Negli anni '70-'80 il sindacato comprese che i diritti dei lavoratori non si fermavano ai cancelli della fabbrica e nei luoghi di lavoro. Il diritto alla casa, alle cure sanitarie, all'assistenza, si conquistava anche nel territorio. Prende così vita la zona sindacale, si formano i consigli unitari di zona e si de-

finiscono le piattaforme territoriali. In quegli anni vengono consolidati alcuni pilastri del welfare: sanità, diritto allo studio, previdenza.

Dopo questa fase si assiste ad un impegno diretto delle Camere del lavoro che contrattano le politiche sociali in particolare in relazione alla formazione dei bilanci degli enti locali. Si afferma, poi, il sindacato dei pensionati per il quale la contrattazione delle politiche sociali è un elemento fondamentale proprio per difendere le condizioni di vita dei pensionati.

Inoltre, alla fine degli anni '90, la legge di riforma dell'assistenza (n. 328) fa fare un ulteriore passo in avanti alla contrattazione delle politiche sociali. In quella legge, infatti, viene riconosciuto il ruolo del sindacato nella contrattazione sociale in relazione a tre funzioni decisive: garantire una allocazione equa delle risorse, rappresentare i bisogni che si manifestano in un determinato territorio, tutelare gli interessi dei lavoratori del settore.

Nella legge viene definito un modello di concertazione nel quale il sindacato viene coinvolto nella programmazione e progettazione degli interventi oltre che nella verifica della qualità dei servizi. Non è nuovo, quindi, per il sindacato il tema della contrattazione sulle politiche sociali. Oggi la contrattazione sul territorio delle politiche di welfare acquista ancora più importanza proprio per le affermazioni che ho fatto rispondendo alle domande precedenti: prevale una sensazione diffusa di incertezza; si afferma un'ampia fascia di soggetti che non trovano collocazione nel mercato del lavoro per una carenza di domanda. Cresce quindi il bisogno di tutele che non trovano risposta solo nella contrattazione nei posti di lavoro. Molte delle figure sociali che rappresentano le nuove forme di disagio e di esclusione si incontrano e si possono rappresentare solo se si ha una presenza e un radicamento nel territorio.

4. Si ritiene spesso che i sindacati tendano a preservare lo status quo, inteso come il mantenimento delle dimensioni dello stato sociale senza alcuna distribuzione di reddito a favore delle giovani generazioni e dei disoccupati. Quanto questa affermazione trova, a Suo avviso, corrispondenza con la Vostra azione rivendicativa e in che modo avete tentato di rafforzare il legame con le fasce di outsider del mercato del lavoro?

Trovo del tutto insensata la polemica che si è sviluppata nei confronti del sindacato che difenderebbe esclusivamente i lavoratori cosiddetti garantiti. Quella polemica ha assunto diverse forme e si è sviluppata in

diversi modi: il sindacato difenderebbe gli insider a danno degli outsider; oppure, il sindacato difenderebbe i privilegi acquisiti dai padri a danno dei figli. Sono polemiche strumentali che non colgono – anzi, sarebbe meglio dire non vogliono cogliere – la natura dei problemi che sono sul tappeto. Ciò che è in questione non è che il nostro sistema di welfare fa pagare ai figli i privilegi dei padri, ma che il nostro modello produttivo ridistribuisce sempre meno ricchezza al lavoro e sempre più alla rendita. Si è voluto perseguire un modello di crescita in cui la ricchezza si produce prevalentemente attraverso l'economia di carta. In questo modello la forza di un'impresa non sta tanto nel numero di lavoratori che occupa, nella sua capacità di innovare prodotti e organizzazione del lavoro, quanto nella sua forza sui mercati finanziari. È così che il lavoro diventa come una qualsiasi merce che si compra quando serve e da cui ci si libera quando non serve più. Così non si ha più certezza dei propri diritti né rispetto alla maternità, né rispetto alle pensioni o alla sanità. È un meccanismo che non solo produce precarietà del lavoro, ma anche un diffuso senso di insicurezza che coinvolge tutti, giovani e anziani. È questo processo che ha rotto il patto di solidarietà tra generazioni. In passato, infatti, erano i giovani ad aiutare i più anziani; oggi sono gli anziani a sostenere i più giovani proprio perché entrano più tardi nel mondo del lavoro, sono chiamati a fare lavori precari per molti anni e spesso con bassi salari. Pensare di risolvere tali questioni riducendo per tutti le tutele è del tutto insensato, dal momento che – come abbiamo cercato di argomentare – il cuore del problema sta proprio nel modello di crescita fin qui perseguito. È proprio quel modello di crescita che va messo in discussione, aprendo una iniziativa sul nuovo modello di sviluppo e sulla ridefinizione dei meccanismi di redistribuzione della ricchezza e degli indicatori di crescita.

Ci si chiede se, nella nostra azione rivendicativa, abbiamo tentato di rafforzare il legame con le fasce più fragili del mercato del lavoro. Bene, voglio fare un solo esempio. Sappiamo bene che tante donne e tanti giovani svolgono lavori precari e discontinui; ciò ha un impatto rilevante sulle condizioni di vita presenti ma anche future. In un sistema previdenziale contributivo rimanere a lungo nella morsa di lavori precari e con bassi salari compromette la possibilità di raggiungere una pensione dignitosa. Così, nel Protocollo sul welfare sottoscritto unitariamente dal sindacato e dal precedente governo di centrosinistra si prevede che vengano modificati i criteri su cui vengono definiti i coefficienti di trasformazione che determinano l'importo della pensione, così da garantire – in particolare proprio per le carriere la-

vorative discontinue – una futura rendita previdenziale che non scenda sotto il 60% rispetto all'ultima retribuzione.

5. Quali provvedimenti e quali azioni sono stati intrapresi per porre rimedio a quella inefficienza dinamica, caratterizzata da un trattamento differente verso le diverse generazioni di lavoratori, a favore di efficienza statica attraverso l'erogazione di sussidi agli insider? Sono state poste le basi per un patto intergenerazionale dei sindacati che assicuri e crei fiducia nelle nuove generazioni di lavoratori per un trattamento più egualitario?

Rispondendo a una delle precedenti domande ho già detto che le difficoltà attuali del nostro sistema di welfare non sono legate al fatto che i presenti «privilegi» dei padri impediscono ai figli – cioè ai lavoratori più giovani – di avere un adeguato sistema di tutele. La logica conclusione di questo assunto sarebbe quella di ridurre le tutele per i lavoratori più anziani e dare così qualche piccola garanzia in più ai lavoratori più giovani. Insomma, tutti con meno diritti e tutele. I problemi veri che ha di fronte il nostro sistema di welfare risiedono in un modello di crescita che ha prodotto bassi salari, flessibilità/precarietà del lavoro, insicurezza diffusa. Noi, in questi anni, ci siamo battuti per ampliare le tutele per tutti i lavoratori e cercare di ricondurre a unitarietà i diritti legati alle molteplici forme dei rapporti di lavoro.

L'accordo con il precedente governo di centro-sinistra realizzato con il Protocollo sul welfare del 23 luglio del 2007 ha rappresentato un elemento importante di quel tentativo di ampliare tutele e diritti. C'è chi ha criticato quell'accordo perché lo riteneva troppo riduttivo e non in grado di contrastare adeguatamente la precarietà. Io non credo che le cose stiano così. E lo dimostra il fatto che tra i primi provvedimenti del nuovo governo ci sono proprio quelli che mettono in discussione punti salienti di quell'accordo: dall'obbligo di assunzione per chi ha un contratto a tempo determinato dopo una sola proroga, al ripristino del lavoro a chiamata cancellato da quell'accordo, al tentativo di non dare seguito agli impegni assunti con il Protocollo di modificare i criteri con cui vengono calcolati i coefficienti di trasformazione per chi è nel sistema di calcolo contributivo.

Questi impegni, a maggior ragione dopo questi atti dell'attuale governo, costituiscono una priorità per la nostra agenda sindacale.

INTERVISTA A GIORGIO SANTINI
segretario confederale Cisl

1. Secondo lei, il tentativo del sindacato di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza e della protezione sociale degli ultimi anni ha prodotto un'interazione virtuosa tra rappresentanza e capacità di influenza su imprese e Stato oppure un circolo vizioso, caratterizzato da una forza sindacale dalla rappresentanza insufficiente e da una capacità di influenza ancora più debole?

È indubbio che in molti paesi occidentali l'esperienza sindacale abbia vissuto negli ultimi decenni una fase problematica così come è indubbio che negli ultimi trent'anni, il nostro paese abbia conosciuto un profondo mutamento sociale.

È cambiato innanzitutto il lavoro e con esso sono cambiate le identità e la caratterizzazione della forza lavoro. Una realtà attraversata da potenzialità ed energie nuove ma anche da nuove fonti di rischio sociale.

È cambiata tutta la società: il trend demografico non positivo, il rovesciamento del rapporto tra popolazione attiva e popolazione non attiva, le trasformazioni della struttura e delle reti familiari, la realtà dell'immigrazione, ne danno testimonianza più evidente.

Questo cambiamento ovviamente riguarda e coinvolge anche la base associativa del sindacato. Nel nostro paese da alcuni anni si è interrotta la perdita di affiliati nelle categorie di lavoratori attivi, ma al di là delle contingenze è chiaro che la questione cruciale sia costituita dalle forme che assumerà la tutela del lavoro nei contesti caratterizzati dalla globalizzazione dei mercati e della produzione.

L'estensione della flessibilità nel lavoro ha prodotto una pluralità di forme di impiego che hanno messo in discussione il collegamento tra la condizione di lavoratore e l'acquisizione della cittadinanza sociale con relativo sistema di accesso al welfare state.

Fornire una valutazione univoca degli sforzi del sindacato di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza e della protezione sociale non è semplice.

La Cisl, a partire dall'ultima assemblea organizzativa nazionale si è posta nell'ottica di ripartire dalla propria idea di rappresentanza per esplorare conseguentemente le modalità attraverso le quali rafforzare ed estendere la propria proposta associativa di sindacato che vuole intercettare i bisogni delle persone lungo il corso e nelle diverse fasi della vita, non solo quindi di quella lavorativa.

Una linea di azione su cui la nostra organizzazione si sta impegnando è quella di compiere una riflessione più ampia e senza pregiudizi sulle nuove energie e forze della nostra società (i giovani, i giovani lavoratori, i lavoratori atipici, gli immigrati, i lavoratori anziani e le donne che ancora oggi partecipano al lavoro molto poco rispetto agli altri paesi europei) che dovranno essere maggiormente rappresentate dal sindacato. Ciò significa sviluppare nuove modalità e nuove forme di associazionismo e, contemporaneamente, interpretare con convinzione e coerenza il nostro modello associativo. La necessità di allargare la rappresentanza ai diversi aspetti e alle diverse fasi della vita delle persone che lavorano è essenziale infine per favorire lo sviluppo del sindacato, una sua migliore visibilità, percezione ed efficacia.

2. Volgendo lo sguardo agli assestamenti più favorevoli del sindacato, in che misura sono stati solamente lasciti del passato, destinati a soccombere di fronte al perdurare e all'approfondirsi delle tendenze economiche e tecnologiche in opera nella società post-fordista e in che misura, invece, sono stati assetti istituzionali perfettamente in grado di sostenere in modo evolutivamente adeguato le nuove tendenze, garantendo uno sviluppo del paese in linea con le dinamiche europee?

L'evoluzione della tecnologia, dell'organizzazione del lavoro o della strategia d'impresa influenzano indubbiamente lo spazio di manovra delle organizzazioni sindacali.

Ripercorrere le trasformazioni intercorse nella società, nell'economia, così come nei modelli industriali e nell'organizzazione del lavoro e della sua rappresentanza, è importante per analizzare le conseguenze che i processi di cambiamento hanno comportato nell'intero sistema delle relazioni di lavoro.

In un ipotetico album vediamo scorrere dall'immagine dell'operaio di mestiere della prima rivoluzione industriale sino all'attuale processo di terziarizzazione dell'economia, al lavoro senza impresa in cui vi è una perdita di centralità (ma non una scomparsa) della grande industria verso un sistema dei servizi in cui il lavoro è meno garantito e stabile e dove non manca una consistente area di lavoro individuale e manuale. In mezzo, l'evoluzione dei sistemi di organizzazione del lavoro e di gestione delle risorse umane: dal taylorismo, al fordismo, fino al toyotismo e agli attuali dibattiti sull'incidenza salariale della produttività e all'evoluzione ed estensione dei livelli di contrattazione.

Non credo, sinceramente, che lo sviluppo di nuove tecnologie e di un'organizzazione del lavoro post-fordista siano necessariamente fo-

riere di arretramento per la rappresentanza collettiva dei lavoratori. Non possiamo certamente prendere in prestito queste parole di J.J. Rousseau: «in un certo senso prendevo dunque congedo dal mio secolo e dai miei contemporanei e facevo gli addii al mondo confinandomi in quell'isola per il resto dei miei giorni».

Pensiamo ad esempio al ruolo del sindacato come strumento per migliorare le performance economiche delle imprese e allo stesso tempo il grado di soddisfazione dei lavoratori. È una questione che, anche in considerazione dei negoziati sul nuovo modello contrattuale e del dibattito economico e politico sullo sviluppo della produttività, è presente in maniera crescente nel nostro paese. È peraltro ormai ampiamente riconosciuto che un elemento sostanziale della risposta europea ai cambiamenti produttivi legati alla globalizzazione sia rappresentata dall'innovazione, dalla formazione continua e dallo sviluppo di elevate tecnologie.

Una delle colonne portanti del sistema di *flexicurity* è certamente il grado di evoluzione partecipativa delle relazioni industriali cui si affiancano modelli organizzativi e di gestione delle risorse umane in cui il grado di coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici nel contribuire con idee e competenze basate sull'esperienza sul campo, ai processi di innovazione di produzione è fortemente valorizzato. I processi di innovazione non sono appannaggio esclusivo di ristrette cerchie di accademici, esperti e di manager, ma, se accompagnati da una gestione consapevole e «adattiva» delle risorse umane permettono lo sviluppo di processi *bottom up* fortemente positivi, oltre che per le relazioni di lavoro in azienda, anche per le performance economiche delle imprese. L'analisi dei processi innovativi e inclusivi di organizzazione del lavoro può divenire ad esempio una delle priorità politiche del sindacato. Lo sviluppo delle prerogative del singolo lavoratore, l'investimento sulle cosiddette «*capabilities*», un aspetto centrale nei modelli scandinavi di *flexicurity*, è una via interessante in cui l'autonomia individuale non si contrappone, ma si integra positivamente con la contrattazione collettiva e il ruolo del sindacato in azienda e nel territorio.

3. Qual è stato il peso attribuito, in questi ultimi anni, alla contrattazione territoriale del sistema dei servizi? Si può considerare una decisione appropriata per il passaggio dell'azione sindacale verso una dimensione di tutele post-industrialista?

Obiettivi quali l'accesso ai servizi, la programmazione partecipata, l'integrazione delle politiche sociali con quelle della sanità, della for-

mazione professionale e del lavoro, richiedono al sindacato un rinnovato e qualificato impegno per contribuire a costruire un welfare locale in grado di rendere esigibili i diritti sociali delle persone e delle famiglie.

Un esercizio, quello della contrattazione territoriale, che richiede impegno e coerenza nelle proposte, oltre al coraggio di compiere scelte mirate ad individuare priorità di fronte alla limitatezza delle risorse.

Nel campo delle politiche sociali, il ruolo del sindacato, come riconosciuto in molti documenti comuni Cgil-Cisl-Uil deve essere oltre che rivendicativo e negoziale, anche di impulso alla sussidiarietà orizzontale.

Si tratta di una funzione da sviluppare, nella distinzione dei ruoli, anche insieme alle organizzazioni del terzo settore, del volontariato e della società civile in generale.

Tutto ciò mette in gioco il sindacato nel compito di «soggetto» non direttamente pubblico nella costruzione del welfare.

Il modello sindacale europeo nasce già con una forte attenzione per l'offerta dei servizi all'iscritto e al cittadino cui troppo spesso in Italia si è guardato con sufficienza. Ci avviciniamo in questo senso a concezioni più nordeuropee del sindacato, considerando la tutela non esercitabile solo sul luogo del lavoro.

In quest'ottica, ad esempio, la recente creazione di Agilavoro, la società di intermediazione fra domanda e offerta di lavoro promossa dalla Cisl, si pone come spazio di integrazione tra le politiche del lavoro, della formazione, del sociale e della sussidiarietà nei servizi per l'impiego, offrendo in particolare, tramite le sue articolazioni territoriali, servizi volti a gestire in tutte le sue fasi il processo di ricerca di un'occupazione.

Il ruolo dei servizi è pertanto importante per la tutela delle persone: pensiamo al contatto con il sindacato che hanno avuto i lavoratori immigrati, molto spesso un contatto legato non da subito al contratto di lavoro, ma ad informazioni sul permesso di soggiorno, l'accesso alla casa e così via.

La Cisl ritiene da sempre che una maggiore equità e giustizia fiscale e sociale passino attraverso un effettivo superamento dell'estraneità dei cittadini verso le istituzioni. In Italia la quantità e complessità della normativa che regola gli adempimenti fiscali è spesso un ostacolo alla conoscenza adeguata dei propri diritti. In quest'ottica ci siamo costantemente impegnati nel favorire la semplificazione e il miglioramento del rapporto tra cittadino e pubblica amministrazione, collabo-

rando attivamente con essa nell'ideazione di progetti che facilitino i percorsi di accesso ai diritti ed elevino di conseguenza la qualità dei servizi. La centralità della persona è il valore di riferimento dell'azione sindacale della Cisl. Per questo, ripeto, vogliamo offrire tutela e assistenza a lavoratori e pensionati anche fuori dal luogo di lavoro, là dove è più difficile per chi è in una posizione di non-privilegio trovare risposta ai bisogni propri e dei propri familiari. Con questo obiettivo è nato ad esempio il Sistema servizi Cisl, e per questo chi si rivolge ad esso non sarà mai considerato un semplice «cliente».

4. Si ritiene spesso che i sindacati tendano a preservare lo status quo, inteso come il mantenimento delle dimensioni dello stato sociale senza alcuna distribuzione di reddito a favore delle giovani generazioni e dei disoccupati. Quanto questa affermazione trova, a suo avviso, corrispondenza con la vostra azione rivendicativa e in che modo avete tentato di rafforzare il legame con le fasce di outsider del mercato del lavoro?

Un passo fondamentale deve essere quello di spostare risorse dal sistema degli ammortizzatori in deroga al sistema strutturale degli ammortizzatori sociali realizzando, tramite un tavolo con le parti sociali, la riforma organica degli ammortizzatori contenuta nella legge 247/07 in attuazione del Protocollo Welfare. La linea di riforma dovrà estendere le coperture della cassa integrazione anche ai settori oggi esclusi, tramite forme di finanziamento misto, in parte a carico del sistema obbligatorio pubblico, in parte a carico del sistema contrattuale-bilaterale. Inoltre per i lavoratori con contratti a termine e flessibili, che sono i primi a rischiare nei momenti di congiuntura negativa, dovrà essere facilitata la fruizione dell'indennità di disoccupazione, riducendo i requisiti di accesso.

Rispetto al rapporto del sindacato con i giovani, invece, si tratta di un tema cruciale perché l'Italia si sta velocemente trasformando – anche in confronto con gli altri Stati europei – in un paese sempre più «vecchio», e allo stesso tempo in confronto ai giovani europei e consultando i dati forniti da Eurostat, i giovani italiani sono pochi e in rilevante diminuzione, hanno livelli di scolarizzazione più bassi e ottenuti, per quel che riguarda l'università, in lassi di tempo più dilatati, un accesso al mercato del lavoro ritardato e ridotto, una scarsa propensione alla mobilità interna e internazionale, una più lenta transizione all'età adulta, e così via.

L'utilizzo delle tipologie contrattuali flessibili, pur avendo sostenuto

l'occupazione, in particolare tra le fasce deboli, ha portato con sé una dose di crescente insicurezza tra i giovani. Quella che potrebbe essere un'opportunità si trasforma spesso in una trappola. Non tanto perché il lavoro flessibile non sia tutelato (questo infatti vale solo per alcune figure), ma perché vengono meno le aspettative professionali e i progetti di vita.

È ormai ritenuto socialmente accettabile – e proficuo per le aziende e per gli stessi lavoratori – che l'inserimento lavorativo si realizzi, in una prima fase, con contratti a termine e con modalità flessibili. Quando però il lavoro flessibile si prolunga per troppo tempo nella vita di uno stesso soggetto è pronta a scattare la trappola della precarietà.

A partire dal Protocollo sul welfare del 23 luglio 2007, il sindacato italiano, e la Cisl in particolare, si sono impegnati nello sviluppare una discussione di merito sui problemi concreti del mercato del lavoro, a partire dall'inclusione e dall'occupabilità dei giovani.

Dobbiamo riportare la discussione sui giovani in quanto soggetti attivi, sui problemi reali che essi devono affrontare rispetto alle trasformazioni del lavoro e dei tessuti produttivi oltre che sul ruolo delle politiche attive del lavoro che in Italia sono maggiormente deficitarie rispetto alla maggioranza degli altri paesi europei. Entriamo in questo modo nell'ottica di ricercare soluzioni di merito in cui risalta il problema del rapporto scuola/lavoro, con i suoi tempi di transizione lunghi e sfilacciati e il mancato raccordo tra sistemi produttivi locali, parti sociali, istituzioni e sistema dell'istruzione superiore e universitaria.

Tra le ragioni della disoccupazione giovanile si indicano la bassa percentuale di diplomati e laureati e la insufficiente preparazione fornita dai sistemi scolastici e formativi.

La strada maestra è quella di un massiccio investimento per adeguare a standard di qualità più elevati il sistema di offerta di istruzione e formazione e i relativi esiti, in linea con gli obiettivi europei di Lisbona attesi per il 2010.

Cito alcuni obiettivi prioritari:

- ♦ il rafforzamento delle competenze chiave, per riallineare la quota di quindicenni che registrano difficoltà nella lettura e nella comprensione del testo alla soglia del 15,5% (attualmente il 23% non supera il punteggio minimo);
- ♦ l'abbattimento al 10% della dispersione scolastica che, come abbiamo visto, è doppia;
- ♦ l'aumento del numero di giovani diplomati, dall'attuale 70% all'85%;

- ♦ l'innalzamento del numero dei laureati delle facoltà scientifiche (Matematica, Scienze e Tecnologia) oggi su livelli mediocri;
- ♦ l'aumento sino al 70% (65% per le donne) del tasso di partecipazione generale al lavoro;
- ♦ il 12,5% di addetti impegnati ogni anno in attività di formazione continua;
- ♦ il rafforzamento delle attività di orientamento scolastico e universitario;
- ♦ un riordino dei cicli di studio universitari, che leghi l'offerta a indagini aggiornate sui fabbisogni professionali e produttivi;
- ♦ politiche per la piena contribuzione previdenziale dei periodi di disoccupazione.

Non dobbiamo però costruire ennesime varianti di politiche assistenziali ed episodiche, ma politiche strategiche di *welfare to work* (sussidi collegati allo svolgimento di attività formative e volti a sviluppare l'occupabilità) da utilizzare in politiche efficaci ed efficienti di reimpiego.

Politiche sociali e del lavoro quindi mirate e attive, che favoriscano percorsi di progressiva stabilizzazione per i giovani.

Proseguendo in quest'ottica risulta necessario valorizzare le potenzialità di stabilizzazione che contratti come apprendistato, somministrazione e lavoro a termine hanno in sé, in collegamento con la promozione di politiche attive del lavoro che potranno essere sviluppate, anche nel nuovo contesto politico, attraverso le deleghe presenti nella legge di attuazione del protocollo sul welfare, a condizione che si riesca ad impegnare le risorse economiche necessarie.

Va infine affrontata con interventi mirati la carica particolarmente negativa del problema occupazionale dei giovani nel Mezzogiorno, in particolare delle giovani donne.

5. Quali provvedimenti e quali azioni sono stati intrapresi per porre rimedio a quella inefficienza dinamica, caratterizzata da un trattamento differente verso le diverse generazioni di lavoratori, a favore di efficienza statica attraverso l'erogazione di sussidi agli insider? Sono state poste le basi per un patto intergenerazionale dei sindacati che assicuri e crei fiducia nelle nuove generazioni di lavoratori per un trattamento più egualitario?

Il tema di un nuovo patto generazionale è certamente fondamentale per la Cisl. Le riflessioni relative al mercato del lavoro non ci devono far dimenticare il contesto generale in cui si muovono le giovani generazioni nel nostro paese.

Un senso di incertezza e di spaesamento che riguarda i giovani italiani nel loro vissuto privato appare ancor più marcato nello spazio pubblico. La condizione di solitudine dei giovani si riscontra nel loro rapporto con un tessuto sociale sempre più frammentato, con una politica non in grado di generare né speranza, né fiducia e con quel «sociale non presidiato» affrontato in diverse ricerche del Censis che ci ricordano come gli spazi di partecipazione collettiva e democratica, le reti sociali, siano in regressione e disarticolazione nel nostro paese.

Secondo alcuni studi, ad esempio, i giovani che, in diverse forme e intensità, incontrano il sindacato, sono quantificabili nella misura di un terzo rispetto a quelli che vi si rapportavano negli anni settanta.

Anche in considerazione di queste criticità il sindacato, la Cisl, a partire dall'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro e dallo sviluppo delle opportunità occupazionali e di mobilità sociale, è pronto a fare la propria parte anche con nuovi strumenti come l'Associazione giovani Cisl.

Il tema fondamentale è quello di collegare le trasformazioni del mercato del lavoro alla dimensione sociale.

È necessario chiedersi se il lavoro può rappresentare la molla che ricostruisca una dimensione sociale collettiva, in un momento storico in cui la frammentazione e la crisi della politica rischiano di promuovere un individualismo disgregante. È questa la sfida che la Cisl ha scelto di cogliere mettendo a disposizione uno spazio per i giovani che vuole essere un luogo di nuova cittadinanza all'interno dell'organizzazione. L'Associazione giovani Cisl, decisa dall'ultima assemblea organizzativa, è nata proprio per allargare, aprire gli spazi di rappresentanza e di interlocuzione del sindacato tra i giovani, valorizzando la «sussidiarietà» nel sindacato, il mutuo aiuto, il «fare comunità».

Ad essa si affianca un ulteriore strumento realizzato attraverso l'Anolf (Associazione nazionale oltre le frontiere) promossa dalla Cisl, realtà che è da tempo impegnata nell'assistenza e nella tutela dei giovani immigrati nati in Italia o giunti nel nostro paese attraverso i ricongiungimenti familiari. In quest'ottica si è concretizzata la costituzione del Coordinamento nazionale dei giovani immigrati di seconda generazione. Questa rappresentanza sarà parte integrante dell'Associazione giovani Cisl e avrà il compito di promuovere nei tavoli istituzionali preposti e nelle occasioni pubbliche azioni concrete volte a creare una società aperta alle diversità nel rispetto e nella valorizzazione delle specificità etniche, culturali e religiose contro il razzismo e l'emarginazione. La presenza dei giovani immigrati costituisce un fenomeno di grande rilevanza sociale, poiché se da una lato sono il tramite tra le

tradizioni familiari e quelle del paese ospitante, dove si svolge il processo di scolarizzazione e socializzazione, dall'altra vivono in prima persona le contraddizioni di una cultura «di mezzo».

Tali politiche e nuove dimensioni organizzative vengono promosse nell'ottica di riconoscere che il punto più problematico non sia solamente la precarietà, quanto la solitudine dei giovani di oggi; la sfida che la Cisl ha raccolto è proprio quella di dare una dimensione collettiva alle tante solitudini e il sindacato, grazie agli strumenti della bilateralità e dell'associazionismo, può offrire ai giovani risorse e un capitale sociale di speranza per i loro progetti di vita. Per il sindacato, per la Cisl, di fronte alla frammentazione non solo della società, la priorità è quella di creare su più livelli reti di collegamento interne ed esterne tra i giovani che, in diverse forme già incontrano il sindacato, ma anche lanciarsi in mare aperto e relazionarsi con i giovani in contesti e con modalità anche non tradizionalmente frequentate.

Investire sull'orizzonte di senso non significa non accompagnare e provocare, nel quotidiano, i giovani nella loro ricerca di opportunità e di concretezza. Le potenzialità, per la Cisl, di un'associazione giovanile sono anche quelle di accompagnare i giovani in momenti di particolare insicurezza come le transizioni lavorative o tra scuola e lavoro, aiutarli nel bilancio e nello sviluppo delle proprie competenze, informarli sulle possibilità di mobilità sociale e geografica, e così via.

Si tratta anche di impegnarsi in nuove politiche che sappiano affrontare le questioni giovanile non come oggetto strumentale, ma come occasione per nuove politiche di sostegno all'imprenditorialità, all'autonomia abitativa, all'accesso al credito, alla promozione trasparente del merito e delle opportunità, alla costruzione di nuovi ammortizzatori sociali collegati a politiche attive del lavoro.

I giovani saranno protagonisti attivi di queste azioni di cambiamento attraverso le quali la Cisl intende contribuire a rendere il nostro mercato del lavoro e la nostra società più inclusivi, socialmente e generazionalmente più equi e costruttori di futuro per tutti.

INTERVISTA A CLAUDIO TREVES

coordinatore Dipartimento politiche attive del lavoro Cgil nazionale

1. Secondo lei, il tentativo del sindacato di ampliare i confini istituzionali della cittadinanza e della protezione sociale degli ultimi anni ha prodotto un'interazione virtuosa tra rappresentanza e capacità di influenza su imprese e Stato oppure un

circolo vizioso, caratterizzato da una forza sindacale dalla rappresentanza insufficiente e da una capacità di influenza ancora più debole?

La domanda trascura un dettaglio non marginale: la capacità del sindacato di allargare spazi e ruoli dipende, in misura almeno eguale alla propria capacità di elaborazione, dal tipo di interlocutori cui ci si trova di fronte. Quindi se ci si trova ad interloquire con un governo come quello presieduto da Prodi, con tutti i suoi limiti, si riesce a segnare una strada, come è stato il caso del Protocollo del 23 luglio 2007, di riapertura dei termini dell'inclusione sociale (mi riferisco in particolare alle misure convenute sulle pensioni, sui coefficienti, sui lavori usuranti e sulle prime misure sugli ammortizzatori sociali). Se invece ci si trova di fronte Sacconi, allora non solo non c'è interlocuzione materiale (non si viene convocati), ma l'esecutivo procede scientificamente a smantellare quanto di innovativo si era tentato di mettere in piedi.

Per questo, penso che si dovrebbe fare un'analisi disgiunta delle proposte elaborate, della capacità dimostrata di coinvolgimento delle persone su di esse, e poi, distintamente, del tipo di interlocuzione istituzionale che si è prodotto.

2. Volgendo lo sguardo agli assestamenti più favorevoli del sindacato, in che misura sono stati solamente lasciti del passato, destinati a soccombere di fronte al perdurare e all'approfondirsi delle tendenze economiche e tecnologiche in opera nella società post-fordista e in che misura, invece, sono stati assetti istituzionali perfettamente in grado di sostenere in modo evolutivamente adeguato le nuove tendenze, garantendo uno sviluppo del paese in linea con le dinamiche europee?

Facciamo il caso dei coefficienti: dopo fiumi di inchiostro spesi a dimostrare, purtroppo con il valido contributo di qualche esponente del centro-sinistra, che il sindacato contrapponeva vecchi a giovani, insider a outsider, questo sindacato così apparentemente corporativo si batte e ottiene una misura che vuole invece proteggere i diritti previdenziali di chi ha carriere discontinue o irregolari. Naturalmente, siccome questo non rientra nel cliché, non si hanno commenti in proposito, neppure quando il governo successivo, di destra, proclama (Libro verde *La vita buona nella società attiva*, luglio 2008), di voler smantellare quella misura, ergo di voler ridurre il valore delle pensioni degli outsider, e di voler prolungare contestualmente la vita lavorativa. Trovo questa afasia dei cosiddetti commentatori indipendenti coerente con il disegno di voler presentare per forza il sindacato come reperto ar-

cheologico del novecento, cui casomai dedicare alate parole per il funerale, ma non utile per le sfide odierne e del futuro, ma non per questo trovo lo schema convincente. Apprezzerei, invece, se la critica fosse appuntata sulle nostre difficoltà di governo delle trasformazioni dell'impresa, che è davvero il terreno per noi più delicato, sempre che si voglia non semplicemente assecondare le scelte dell'impresa, ma invece cimentarsi con il tema del governo dei processi modificativi in una logica di inclusione dei diversi soggetti e non di loro contrapposizione.

3. In che misura le forme di contrattazione individuale hanno mutato i rapporti di forza a favore degli imprenditori e degli interessi dei gruppi di forza lavoro con maggiore potere sul mercato? E possono questi fattori essere tra le principali cause dell'indebolimento della rappresentanza sindacale?

Forme di contrattazione individuale ci sono sempre state, da parte delle cosiddette «categorie forti», per cui non è questo il punto problematico. Anzi, nella storia della costruzione del sindacato sono sempre stati i lavoratori forti a fare della condizione (relativamente) privilegiata sul mercato del lavoro la leva per aumentare i diritti di tutti. Il tornante decisivo è stato quando, a partire dal Libro bianco del 2001, ci si è inventati la teoria per la quale il lavoratore era divenuto maggiorenne e pertanto in condizione di badare a se stesso senza bisogno di tutela collettiva. Ne sono discese, da un lato, le norme sulla certificazione dei contratti individuali, con possibilità di «deroghe assistite» e il conseguente stravolgimento del ruolo del sindacato (e del sindacalista), che invece di rivendicare diritti deve consigliare il singolo su come perderne il meno possibile; dall'altro, specie per il lavoro part-time, una stagione di approfondimento delle divisioni tra le persone, culminata con il provvedimento che incentiva fiscalmente il lavoro supplementare, ossia incentiva una cosa che le imprese vorrebbero fare comunque, cioè assumere persone con poche ore e poi fare leva sul loro bisogno di soldi per spingerle a chiedere di fare lavoro supplementare per poterle giocare le une contro le altre. Vorrei far notare che stiamo parlando di lavori il più delle volte di «bassa qualificazione» per usare un eufemismo, per cui la proclamazione dell'avvenuta maggioranza del lavoratore (teorizzata avendo presente l'ingegnere informatico che si contratta bonus e benefits), si traduce nel peggioramento delle condizioni di quelli che già stavano peggio, e che potevano sperare di trovare nella difesa collettiva (in altre parole, in un Ccnl forte) la loro protezione.

4. Secondo molti osservatori, il passaggio dalla protezione «del posto di lavoro» alla protezione «nel mercato del lavoro» è un momento obbligato affinché i problemi del mancato adattamento istituzionale del sistema di welfare non finiscano per creare maggiore disuguaglianza e iniquità di quanto quest'ultimo non riesca a ridurre. Quali sono stati, se ci sono stati, gli interventi per ridurre i rischi di questa azione? E quale la sua valutazione in merito?

Come spesso accade, quello che dovrebbe andare insieme, una protezione forte durante il rapporto, unita ad altrettanto importanti servizi nel mercato del lavoro per governare le transizioni, viene posto in contrapposizione, come se avere servizi efficienti sul mercato del lavoro dipendesse dalla maggiore possibilità concessa alle imprese di licenziare! È un corto circuito logico stupefacente, in cui peraltro è caduta la stessa Commissione europea con il Libro verde *Modernizzare il diritto del lavoro* del novembre 2006, poi saggiamente ridimensionato a conclusione del cosiddetto «periodo di ascolto», ma pedissequamente rilanciato dal Libro verde nostrano sul welfare. In realtà, come previsto dal Protocollo del 23 luglio e dalla relativa legge attuativa (n. 247/07), ammortizzatori sociali pubblici universali e un efficiente sistema di servizi al lavoro, pubblici e privati, sono il completamento logico di un diritto del lavoro che tenga certamente conto degli sviluppi del sistema delle imprese, sul piano delle trasformazioni tecnologiche e organizzative, e quindi si faccia carico della necessaria opera di riqualificazione e aggiornamento continuo della forza lavoro, ma non per questo giudichi sorpassata l'idea alla base del diritto del lavoro, che esista cioè un contraente debole nello scambio lavoristico e che questo sia il soggetto da proteggere.

Un'osservazione ulteriore: in Italia non è vero che «non si possa licenziare» per ragioni economiche. Dalla legge sulla giusta causa del 1966, fino alla legge del 1991 di riforma degli ammortizzatori sociali, sono state regolate le risoluzioni dei rapporti collettivi dovute a motivi non imputabili al lavoratore. Quello che non è ammesso, e non capisco cosa c'entri con i licenziamenti economici, è che si possa licenziare senza giustificato motivo, e chi sbaglia è quindi sanzionato con la reintegrazione del lavoratore se l'impresa conta più di 15 dipendenti. Cosa colleghi questo fatto con l'efficienza dell'impresa, e la sua necessità di competere, resta per me un mistero. A meno che, ma allora lo si dica, il punto è proprio, come nel 2003, che ci vuole liberare della tutela contro i licenziamenti ingiustificati.

5. Garantire l'uguaglianza e combattere la disoccupazione sono due obiettivi che difficilmente possono essere perseguiti parallelamente. Essenzialmente, a suo avviso, quali sono stati i momenti che hanno condotto alla riduzione della connotazione sociale dei lavoratori e alla maggiore importanza della connotazione dello status professionale nell'ottica del processo di individualizzazione degli ultimi decenni?

RPS

Mimmo Carrieri, Elena Persano

Se penso a quanto la battaglia sull'articolo 18 ha parlato anche a coloro che non beneficiavano di quella protezione, mi viene da dire che una battaglia sui diritti ha sempre un carattere inclusivo che supera gli steccati di status, di territorio, di genere. Naturalmente, quando ci si misura con la costruzione delle norme anziché sulla loro difesa, i nodi tendono a venire al pettine, ma si tratta di una fase ascendente della capacità coesiva del sindacato. Ancora una volta, cito la vicenda dei coefficienti previdenziali del 2007, oppure, ma è una storia tutta da costruire, la sfida odierna dello scoppio della crisi finanziaria mondiale: siamo – noi, la Cgil – la sola organizzazione che ha elaborato proposte per l'insieme del lavoro, non solo «per i nostri». Altri si dedicano allo sport di acuire le differenze, noi, il sindacato confederale, sappiamo anche in questo tornante dove questo sistema potrebbe avere gioco più facile, che la via da percorrere è quella dell'unione e della sintesi di storie, bisogni, problemi diversi che tuttavia devono essere composti in una strategia confederale incentrata sui diritti.

