

## Q

### **Basta nuove regole centrali, agiamo a livello locale**

*Piergiorgio Caprioli\**

Non so se il contributo che darò sarà apprezzato da molti, ma mi pare necessario provare a cambiare radicalmente punto di vista per porre le premesse per uscire da una crisi che in molti definiscono epocale, senza tuttavia trarne le dovute conseguenze. So anche che le tesi che sosterrò non possono essere interamente ricondotte a una «linea Cisl» per affrontare la crisi, per cui prego i lettori di considerare strettamente personali le opinioni che esporrò.

Partiamo da una lettura dello scenario macroeconomico. I dati dello sviluppo medio annuo dal dopoguerra a oggi sono i seguenti: anni cinquanta: 5,6 per cento; anni sessanta: 5,6; anni settanta: 3,8; anni ottanta: 2,4; anni novanta: 1,6; anni duemila (fino al 2010): 0,25 per cento. Come si vede siamo di fronte a una linea decrescente in modo costante: la mia personale previsione è che, nell'attuale decennio (2010-2020), il tasso medio annuo di sviluppo oscillerà intorno allo 0 ( $\pm 0,5$  per cento).

Bisogna prendere atto che una lunga fase di crescita sta finendo, per l'agire di due contemporanei fenomeni: il ridisegno della divisione internazionale del lavoro, che sposta progressivamente le produzioni industriali a basso valore aggiunto verso i paesi dove il costo del lavoro è più competitivo; il venir meno di un fenomeno che ha caratterizzato questi ultimi 50 anni, cioè l'invenzione di nuovi prodotti che saturavano la domanda. Non è più vero che l'innovazione tecnologica crea nuovi settori produttivi in grado di sostituire quelli che distrugge, il futuro è del terziario ed è molto più incerto del passato.

Lo sviluppo è destinato ai paesi poveri. E questo, pur con tutte le contraddizioni derivanti dal fatto che non c'è spazio per sviluppare, è un bene. È finalmente un'opportunità per miliardi di persone che vivono con molto meno reddito e diritti di noi, che per la prima volta si affacciano a un aumento complessivo del loro livello di vita.

\* Piergiorgio Caprioli è responsabile dell'Osservatorio della contrattazione di secondo livello della Cisl Lombardia.

Ai paesi ricchi il compito di «accontentarsi» del molto che già hanno e di ridisegnare, partendo da questo presupposto, il loro ruolo nella nuova divisione internazionale del lavoro, puntando su prodotti innovativi, destinati alla fascia alta del mercato, sulla ricerca e sulla formazione, su modelli organizzativi più coinvolgenti e partecipati dai lavoratori.

A livello globale siamo di fronte a uno scenario del tutto nuovo: non c'è più lo sviluppo illimitato a trainare l'intera economia. Dobbiamo abituarci a questa idea, che ha conseguenze molto rilevanti sui nostri comportamenti e sul nostro modo di fare negoziazione. Se non possiamo più contare sullo sviluppo non possiamo neanche più distribuire il surplus accontentando un po' tutti (accordi acquisitivi), e non possiamo sperare di agganciare a esso la soluzione del problema occupazionale.

La parola che si affaccia sempre più frequentemente nei nostri dibattiti è «sobrietà», e va presa sul serio: essa vuol dire che anche la classe lavoratrice (tranne chi sta davvero al di sotto della soglia di povertà) deve tarare di nuovo e profondamente le sue aspettative di reddito e di benessere crescente, per abbracciare una filosofia dove la qualità prenda il posto della quantità.

A livello generale questo significa redistribuire il lavoro che c'è, ossia riproporre la riduzione dell'orario di lavoro, ma non più necessariamente a parità di salario, e redistribuire la ricchezza che c'è, ossia spostare masse di reddito e di patrimonio dai molto ricchi ai molto poveri (che il sindacato fa fatica a rappresentare), ponendo con forza il problema delle disuguaglianze.

C'è un gigantesco lavoro da fare per orientare verso questi obiettivi le aspettative dei lavoratori che (sempre meno) rappresentiamo, verso una riscoperta della solidarietà vera: cioè rinunciare a qualcosa per occuparsi di chi sta peggio di noi. L'alternativa è veder aumentare la fascia dei poveri, su cui si scaricheranno i costi della crisi, permettendo alla maggioranza del ceto medio e dei molto ricchi di continuare a consumare sempre di più, come se la crisi non esistesse.

Veniamo al problema: il calo di produttività che caratterizza il sistema Italia da almeno 15 anni. E se questa non fosse la causa della crisi, ma la sua conseguenza? A favore di questa tesi porto tre argomenti: l'introduzione della flessibilità nel mercato del lavoro, iniziata con la legge Treu del 1997; l'espandersi dell'occupazione in settori sindacalmente meno protetti; il calo della domanda interna, che ha prodotto in molte aziende non internazionalizzate un decremento del fatturato, non accompagnato da un analogo calo nei costi fissi.

A sostegno del primo argomento ricordo che, dopo l'introduzione di molta flessibilità nel mercato del lavoro, l'occupazione in Italia è cresciuta, non solo nei contratti a tempo determinato ma anche in quelli a tempo indeterminato, per dieci anni, senza un'analoga crescita del Pil, il che ha comportato inevitabilmente una compressione della produttività. Non ho letto spiegazioni convincenti di questo strano fenomeno (crescita dell'occupazione e stagnazione del Pil) in nessuno studio dell'argomento. La maggior parte dei datori di lavoro ha approfittato della maggiore flessibilità per non fare (o almeno ritardare) gli investimenti, illudendosi che questa fosse una via meno costosa per reggere la sfida competitiva. Si sono accorti troppo tardi che avevano imboccato quella che gli studiosi chiamano «via bassa» alla competizione, fatta di compressione e flessibilizzazione dei costi, anziché la «via alta», fatta di innovazione continua di prodotto e di processo. Questo ha contribuito a produrre una pressoché nulla crescita della produttività.

Il secondo argomento è facile da costatare. L'occupazione si è spostata verso settori meno protetti dall'azione sindacale: da un lato si è terziarizzata, dall'altro ha premiato le piccole imprese. In entrambi questi settori l'azione sindacale è meno forte che nella media e grande industria, e il venir meno di questa costante pressione ha favorito, almeno indirettamente, lo «sciopero» degli investimenti di cui sopra, oltre a una sempre più ineguale distribuzione del reddito, a favore, appunto, soprattutto delle attività terziarie di intermediazione e di servizio.

Il terzo argomento è supportato da un dato evidente: le esportazioni sono in crescita in questo periodo. Questo significa che le aziende che si sono per tempo internazionalizzate reggono la competizione globale in modo convincente, e che il tanto decantato assioma «stallo della produttività = perdita di competitività = crisi» non è così robusto. Propongo invece un altro approccio: «azienda con sbocchi prevalentemente sul mercato interno + calo della domanda interna = diminuzione del fatturato = erosione dei margini da non adeguamento (per fortuna dell'occupazione) dei costi fissi alla nuova domanda».

Di fronte alla crisi le aziende hanno prevalentemente risposto lasciando a casa i lavoratori assunti a tempo determinato e «tirando la cinghia» prima di intaccare il patrimonio dei lavoratori a tempo indeterminato, in attesa di tempi migliori. Ma questa è una situazione che non può durare per molto tempo: i segnali che abbiamo sono di una progressiva perdita di occupazione derivante dalla chiusura delle aziende che non ce la fanno più a resiste-

re, o dall'inevitabile adeguamento dell'occupazione delle aziende che non chiudono alla nuova situazione di domanda in calo.

Tutto questo significa che non c'è più spazio per un'azione sindacale che rivendichi un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro per i suoi rappresentanti? Non credo a una conclusione così drastica. Dividerò le mie proposte in due capitoli: l'azione nazionale e l'azione locale.

A livello nazionale va messa in atto una strategia che si proponga di redistribuire il lavoro e la ricchezza che ci sono. Per cui bisogna reintrodurre la proposta della riduzione dell'orario di lavoro (per redistribuire occupazione), abbinandola a una maggiore flessibilizzazione, individuale e collettiva, degli orari e dei salari. Se, ad esempio, il part-time avesse in Italia la stessa diffusione che ha in molti altri paesi europei, la nostra disoccupazione sarebbe inferiore a quella registrata di alcune centinaia di migliaia di unità.

Per quanto riguarda la redistribuzione del reddito e della ricchezza, proposte da tempo sostenute dal movimento sindacale, come la rimodulazione dell'imposizione fiscale, con conseguente riduzione del cuneo contributivo, e l'introduzione di un'imposizione sui patrimoni, sono coerenti con l'analisi che propongo.

Il governo faccia la propria parte intervenendo sui ritardi strutturali che da decenni caratterizzano il nostro paese: la lentezza della pubblica amministrazione, il costo dell'energia, i ritardi della giustizia (soprattutto quella civile), la ricerca. In tutti questi settori deve valere una regola: non basta più spendere per sostenere l'economia, ma occorre spendere bene, sovrapporre al concetto di efficacia quello di efficienza, combattere gli sprechi.

A livello locale bisogna invece spostare le nostre richieste, in coerenza con la visione esposta, dalla distribuzione di aumenti salariali e di diritti per tutti a una strategia molto più mirata alle condizioni dell'impresa in esame e, contemporaneamente, alle reali condizioni di bisogno di alcune fasce di lavoratori. Questo significa che potremo elaborare piattaforme «tradizionali» nelle imprese che reggono bene la sfida competitiva (circa il 30-40 per cento), mentre dovremo stare molto più attenti al binomio costi-produttività nella maggioranza di aziende che si trovano in difficoltà.

Spostare le richieste sulle normative (ad esempio chiedendo, in tutti i casi dove questo è possibile, orari flessibili di entrata e di uscita dal lavoro) o su sovvenzioni dalle aziende a particolari bisogni dei lavoratori (rette degli asili e dei nidi, spese scolastiche, spese per accudire i non autosufficienti, sostegno alle famiglie bisognose), permetterebbe alle aziende di risparmiare in

molti casi sui costi (alcune spese di welfare aziendale sono decontribuite e detassate) e risolverebbe problemi ai lavoratori che devono affrontare, in particolari periodi della loro vita, spese in più.

Quanto alla necessità di aumentare la produttività va bene la tassazione ridotta, reintrodotta dal Governo Monti, ma gli accordi che legano gli aumenti salariali alla crescita della produttività vanno elaborati con una lettura molto più raffinata e mirata dei veri ostacoli a questa crescita.

Essi risiedono principalmente nel ritardo che fanno registrare le aziende italiane all'adozione di pratiche organizzative in cui la responsabilizzazione, l'autonomia, la creatività, la capacità di imparare, la polivalenza siano incentivate e riconosciute. Quindi sono d'accordo con la parte finale dello scritto di Antonioli e Pini in cui si sostiene la causa di un adeguamento organizzativo delle aziende.

Il recupero di produttività che si può realizzare con un coinvolgimento pieno, e non di facciata, dei lavoratori è straordinario. Da studi realizzati in modo rigoroso si dimostra che i margini a disposizione delle aziende variano dal 20 al 50 per cento. Quindi non mi dilungo sulle pratiche citate nel contributo dei due studiosi: flessibilità degli orari di lavoro; retribuzioni legate alle performance; formazione; lavoro a squadre con autonomia decisionale; coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze nel definire l'organizzazione del lavoro.

Può il sindacato contribuire a spostare l'attenzione delle imprese su questi temi? La risposta è sì, a patto che i nostri delegati riacquisiscano una forte capacità di lettura dell'organizzazione del lavoro che avevano in passato e che hanno perso, almeno nella maggioranza delle aziende. Certo, la lettura dell'organizzazione è molto più difficile di trent'anni fa, e anche il «mestiere» del sindacalista si è molto complicato, ma da qui bisogna passare. Ci aspetta uno straordinario sforzo formativo in questo senso.

Non sono invece d'accordo sulla prima parte dell'articolo, dove si propone un patto per la crescita della produttività. Per prima cosa: non abbiamo più bisogno di accordi centrali sostanzialmente procedurali, che danno scarsi o nulli risultati a livello pratico. L'ultimo accordo sul salario variabile ne è un esempio. L'unica cosa positiva che otteniamo è la parziale detassazione degli aumenti legati a parametri di produttività, di cui peraltro nessuno è in grado di controllare l'effettivo legame tra aumento della produttività e aumento salariale, ma che almeno ottiene la detassazione a vantaggio dei lavoratori. Questi accordi così generali sulle regole da rispettare per ottenere dei

benefici, per loro natura si misurano sui benefici anziché sul rispetto delle regole: sono troppo lontani dai luoghi in cui si opera.

In secondo luogo: non basta scrivere in un accordo che la produttività deve crescere perché questo obiettivo si realizzi, anche se nell'accordo si specificano comportamenti virtuosi da parte dei contraenti, in sostanziale coerenza con gli scopi prefissati. In particolare, gli investimenti che le aziende si impegnerebbero a fare sono una variabile legata alle aspettative dei datori di lavoro sul «ritorno» degli investimenti stessi, e questo dipende da variabili così impalpabili (propensione al rischio, scelta tra ritorno modesto ma sufficientemente sicuro e ritorno alto ma insicuro, influenze dei rendimenti finanziari) che c'è da dubitare fortemente sul loro rispetto. Non scordiamoci mai che le rappresentanze imprenditoriali non possono prendere impegni che riguardano le libere scelte dei loro associati.

In terzo luogo: la crescita della produttività penalizza l'occupazione, se non è accompagnata dall'espansione dei fatturati (ma questo è da escludersi per la maggioranza delle aziende per le ragioni dette in apertura) o dalla riduzione dell'orario di lavoro. In effetti in molti paesi europei (a partire dalla tanto osannata Germania) i lavoratori guadagnano di più pur lavorando meno che in Italia. La domanda chiave è: a chi la vendiamo tutta la merce in più che produciamo grazie a un aumento di produttività?

In quarto luogo: i tassi annui di aumento della produttività prospettati mi sembrano irrealistici, dal 2,4 al 4 per cento. Sono aumenti molto forti in un periodo di crisi come quello attuale. Sono pari o anche inferiori ai tassi di aumento che registravamo nei periodi d'oro della nostra crescita, irraggiungibili oggi.

Infine: il modello proposto suggerisce una distribuzione della produttività a livello nazionale cui se ne aggiunge un'altra a livello periferico. Torniamo in questo modo a prima del 1992-93, quando si era liberi tutti di chiedere qualsiasi cosa. Se questa è la prospettiva, perché fare un accordo?

Il tasso di centralizzazione che richiederebbe un accordo sulla produttività si concilia male con il grado di libertà che sarebbe necessario alle relazioni industriali per aumentare la produttività azienda per azienda. L'osservazione che una scommessa sul potenziamento del secondo livello si scontra con il fatto che questo copre all'incirca il 30 per cento degli occupati è, invece, il problema che le relazioni sindacali devono affrontare. La Confindustria predica bene al centro e razzola male in periferia. Al centro scommette sul potenziamento del secondo livello, salvo non prendere neppure in esame (alme-

no finora e con rare eccezioni) le nostre richieste di contrattazione territoriale, che sono l'unica risposta possibile alla crisi della contrattazione aziendale.

Ma la vera scommessa dell'accordo (firmato senza la Cgil) del 2009, non era il rinnovo rapido dei Ccnl, ma il potenziamento del secondo livello. Questa scommessa, almeno finora, non è stata vinta. E le scuse per non affrontarla che aveva la Confindustria sono nel frattempo svanite. Esse riguardavano la derogabilità dei Ccnl e l'esigibilità degli accordi di secondo livello anche in presenza di un non accordo tra i diversi sindacati.

Sul primo tema, senza scomodare il famoso art. 8, che andrebbe comunque abolito, basta l'accordo del 2011 (firmato anche dalla Cgil), che sancisce la derogabilità dei Ccnl a fronte di problemi di tutela o promozione occupazionale. Bisogna avere il coraggio di mettere per davvero al primo posto l'occupazione: non un posto di lavoro a tutti i costi, ma qualche costo, se negoziato dal sindacato, sì.

Sul secondo tema lo stesso accordo detta linee guida condivisibili, almeno per le intese derivanti da piattaforme unitarie. Non condivido la richiesta della Cgil di una maggioranza qualificata per poter esigere i contratti perché ci potremmo trovare in situazioni dove la maggioranza dei lavoratori (via Rsu elette col sistema proporzionale puro, o via referendum), anche se non qualificata, approva un accordo e questo accordo non vincola al suo rispetto chi ha perso.

Il vero ostacolo da superare è la resistenza padronale all'innovazione profonda del sistema: noi possiamo rinunciare a richiedere aumenti di salario reale a livello nazionale se ci viene per davvero aperta un'altra strada, almeno teorica. E questa non può che essere una contrattazione di secondo livello più estesa dell'attuale.

Le considerazioni fatte in questo contributo possono essere tacciate di «pauperismo». L'etimologia della parola deriva da povero o povertà. Possiamo dire di essere mediamente poveri? La risposta è no. Se ci confrontiamo con la maggior parte dei paesi in via di sviluppo non possiamo dubitare del fatto che, quanto a salari e diritti, stiamo molto meglio di loro.

La vera questione è la crescente disuguaglianza per cui la povertà si scarica su una quota minoritaria, ma crescente, di popolazione, permettendo agli altri di continuare a vivere come se nulla fosse. Se poi per pauperismo si intende la presa d'atto della fine della prospettiva di un sistema che prometteva sviluppo illimitato e tassi di consumo sempre crescenti, allora rispondo che in questa prospettiva mi ritrovo.

Piergiorgio Caprioli

#### ABSTRACT

*L'articolo parte dalla presa d'atto che la fase di crescita dell'economia che abbiamo conosciuto per cinquant'anni è finita. Suggestisce poi una tesi insolita, cioè che il calo di produttività sia un effetto e non la causa della crisi. Propone quindi di concentrare l'azione sindacale sulla redistribuzione del lavoro (riduzione e flessibilizzazione dell'orario) e del reddito (detassazione dei salari e introduzione di una patrimoniale). Si dice infine favorevole a insistere sull'adeguamento organizzativo delle aziende e contrario a nuovi accordi centralizzati.*

*The article begins with an acknowledgment that the phase of growth of the economy that we have known for 50 years is over. It also proposes a thesis that is quite unusual. According to the A., in fact, the decline in productivity is an effect, and not the cause, of the current crisis for Italian economy. The A. proposes to concentrate the trade unions efforts on the jobs redistribution (working time reduction and flexibility) and income (wages de-taxation and a tax on big assets). He's also favorable to enhance organizational adaptation at companies level, while is contrary to new centralized social partners agreements.*