

>>>> **sindacato ieri e domani / prospettive***La ricomposizione del lavoro*

# La coalizione riformista

>>>> **Raffaele Morese**

Per poter esprimere un'opinione sulle prospettive del sindacato bisogna sgombrare il campo da alcune discussioni che pure hanno cittadinanza nel dibattito del momento. E' l'unico modo per arrivare al nocciolo di quelle questioni che sono vitali per il futuro del sindacato.

Non è in gioco, se non marginalmente, un *redde rationem* tra primato della politica e primato del sociale. Il primo resta nelle velleità dei partiti, grandi e piccoli, specie della sinistra. Ma questi sono – purtroppo da tanto tempo – ancora troppo sprovvolti culturalmente, strategicamente e persino passionatamente per potersi imporre come punto di riferimento prioritario nei confronti dell'opinione pubblica. Si sono impoveriti per molte ragioni, ma principalmente per l'avvento dei partiti personali o quanto meno leaderistici. Il loro snaturamento non è affatto appannato dal declino del berlusconismo. E la disaffezione al voto sta diventando cronica.

La vera difficoltà consiste nel fatto che la capacità di lettura e di governo dei cambiamenti non poggia quasi mai su solide basi di valutazione, su efficaci processi decisionali. Spesso l'immagine partitica si fa forte dell'abilità del leader di turno di imporre all'attenzione dell'opinione pubblica questo o quell'argomento. Con l'inevitabile scivolamento verso la demagogia e la prospettiva breve.

A fronte di questa oggettiva debolezza, il primato del sociale potrebbe imporsi qualora i corpi intermedi della società italiana fossero carichi di stabile e diffusa legittimazione. Le scomposizioni delle professioni, dei mestieri, delle competenze e degli interessi – che la crisi economica ha soltanto accentuato e accelerato, ma che preesistevano già ad essa – hanno sparpagliato le identità, facendole ripiegare su se stesse e spesso rendendole finanche invisibili. Di conseguenza soprattutto i corpi intermedi a base associativa hanno in larga parte assunto atteggiamenti sostanzialmente difensivi, se non neo-corporativi.

Il fenomeno riguarda tutti, e la deriva rappresentativa della Confindustria ne è un esempio. Ma il soggetto più esposto, il sindacato confederale, ha messo in mostra un indeboli-

mento serio: sia riducendo la sua capacità mobilitativa, sia scompaginando l'unità tra le confederazioni, sia non contrastando a sufficienza l'invasione legislativa sulle questioni lavoristiche; e per giunta assistendo con sufficienza, se non distrazione, al proliferare di forme contrattuali fasulle.

Se nel 2011 i Ccnl depositati al Cnel per obbligo di legge erano 509, alla fine del 2014 erano diventati ben 708. Associazioni datoriali e sindacati dei lavoratori, quasi sempre non certificati sul piano della loro rappresentatività, hanno firmato uno o più contratti fotocopia e hanno costruito attorno ad essi un'organizzazione (centri servizi, patronati, Caaf, formazione, presenze istituzionali): in definitiva, si sono assicurati la possibilità di essere sul "mercato" a prescindere dalla consistenza rappresentativa. In queste condizioni l'accusa al sindacato di voler esercitare un primato del sociale è priva di un ragionevole fondamento, e chi alimenta questa contesa lo fa più per screditarlo che per denunciare un reale squilibrio tra la politica e il sociale.

Il problema non è il tavolo di confronto,  
ma cosa, come e entro quando  
decidere per andare avanti

Non è in gioco neanche una resa dei conti tra decisionismo e partecipazionismo. Il pendolo, in questi ultimi anni, purtroppo non ha oscillato tra questi due poli, ma è rimasto drammaticamente fermo nella zona di nessuno della toppa, dell'aggiustamento, del rinvio, del veto incrociato, del dialogo ridotto a rito. Né ora si può confondere per decisionismo la voglia della gente di assumere innanzitutto delle decisioni definitive e preferibilmente sensate.

Il tempo dell'indecisione volge al termine. La crisi è sempre più dura, l'Europa incalza, le persone diventano sempre più intolleranti verso soluzioni blande e inefficaci. Certo, ci vuole partecipazione, e se il premier si rifiuta di ricevere il sindacato non è segno di corrette relazioni. Ma il problema non è il tavolo di confronto, ma cosa, come e entro quando

decidere per andare avanti. Chi punta a non cambiare niente dell'esistente, a decidere di non decidere, rischia impopolarità. Ma soprattutto vuol dire che a prevalere non è il senso di responsabilità, ma scansarsi dalla durezza delle questioni. Questo ripiegamento lo si paga caro, sia in termini di sviluppo che di consenso. Nessuno prende a modello la Cina, dove, quando il Pil va male, cresce del 6/7% l'anno. Questo risultato è conseguenza di un'arretratezza che si intende lasciare alle spalle a tappe forzate. Ma queste sono realizzate al prezzo di un decisionismo della sua classe dirigente che tuttora nega un notevole pacchetto di diritti e di libertà. Non vale neanche l'opposto, e cioè che lo sviluppo si garantisce indipendentemente dall'assunzione di scelte, che specie nelle fasi di forte cambiamento sono inevitabilmente selettive e talvolta divisive.

Decidere in tempi rapidi e costruire un consenso il più vasto possibile sono due esigenze che devono per forza trovare le condizioni per convivere. La partecipazione non è un rito, ma un processo di coinvolgimento necessario, anche se con scadenze che consentano di non perdere il treno in corsa. Tutti i protagonisti dovrebbero convenire su questo equilibrio e trovare le modalità per renderlo efficace, senza rinfacciarsi volontà di prevaricazione.

Non è infine in discussione se a prevalere deve essere il conservatorismo o il riformismo. Prendiamo a parametro l'articolo 18. Renzi ha calcato la mano su questa contrapposizione, ma era evidente la strumentalità. In sé e per sé cancellare l'articolo 18 non è progresso, come difenderlo non è conservazione. Soltanto in un secondo tempo il governo ha delineato una strategia di allargamento della platea dei tutelati in cambio del ridimensionamento del reintegro per i licenziati nelle aziende con oltre i 15 dipendenti. E va detto che la proposta di scambio suona come un evento storico. Svuotare l'area della "cattiva" flessibilità si sta dimostrando una scelta di una certa efficacia, senza che sia stata intaccata la possibilità per il sindacato di esercitare la propria iniziativa contrattuale a difesa di quanti possono perdere il proprio posto di lavoro, come hanno fatto i bancari nel recente rinnovo contrattuale.

D'altra parte specie il sindacalismo confederale ha dimostrato sempre di non essere ideologico, di non voler fare battaglie dottrinarie: ma di credere in alcuni fondanti valori sì, sapendo che essi vanno coniugati in rapporto alla realtà concreta. L'essenza del riformismo sta nella capacità, appunto, di dare senso valoriale alle scelte che meglio fanno evolvere la società in modo democratico. Stando su

questo solco, le derive estremistiche o i tentativi di mettere nell'angolo corporativo il sindacato possono essere meglio evitati. Ma occorre capacità di elaborazione e costruzione di una opinione diffusa che semmai anticipino e non subiscano gli eventi. Tarantelli aiutò tantissimo il sindacato ad affrontare con tempismo e sicurezza la drammaticità dell'alta inflazione e a costruire un nuovo sistema di relazioni sindacali. In un contesto del tutto diverso – ma altrettanto difficile, com'è quello attuale – saper scegliere cosa conservare e cosa cambiare è il miglior modo per non essere sopraffatti dalle circostanze.

Bisogna dare atto al Jobs Act di aver proposto,  
per la prima volta dopo molti anni,  
un cambiamento di sistema

In gioco, a mio parere, c'è la questione della ricomposizione del lavoro e conseguentemente della rappresentanza del sindacato. Rispetto all'Europa con cui ci confrontiamo (Germania e Francia, principalmente) registriamo l'accentuazione di un dato che preesisteva alla crisi economica: quello di avere il mercato del lavoro dipendente più duale e l'area di lavoro autonomo più estesa. Ma la dilatazione non è soltanto una questione quantitativa: ha implicazioni anche qualitative. Non è soltanto una questione economica, ma anche politica. L'esperienza ha dimostrato che porre rimedio allo sventagliamento di posizioni contrattuali – e quindi salariali, e quindi di diritti individuali e previdenziali – ipotizzando un puro e semplice adeguamento di quelle alle posizioni dei lavoratori standard non era realizzabile, ma anzi esasperava le differenze. Bisogna dare atto al Jobs Act di aver proposto, per la prima volta dopo molti anni, un cambiamento di sistema. Si può non essere d'accordo: ma sta di fatto che fino alla sua introduzione si era viaggiato a vista.

Il Jobs Act, anche se non si dispone ancora di tutti i decreti delegati, ha l'ambizione di incorporare nel contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti il grosso delle flessibilità finora assicurate da una pletora di altri strumenti contrattuali. La riconferma di alcuni di questi contratti, a partire da quello a tempo determinato, non deve far gridare all'inganno. Man mano che entrerà in funzione il nuovo contratto – e si consolideranno gli sgravi contributivi che l'accompagnano – si capirà come (ma non se) potranno andare in soffitta gli altri tipi di contratto sopravvissuti.

Di certo, l'assetto precedente muore senza che nessuno ci pianga sopra. La difesa a oltranza del contratto a tempo



indeterminato e del correlato articolo 18 aveva creato tipologie contrattuali di flessibilità più cattiva che buona, un'abnorme giungla di fattispecie destinata a un numero crescente di persone, soprattutto giovani, senza tutele e senza rappresentanza. Il nuovo che avanza poteva essere confezionato meglio (penso alla normativa per i licenziamenti collettivi, penso alla mancata centralità del contratto di solidarietà nel governo delle crisi aziendali): ma non siamo alla riedizione

del passato più antico, per il semplice motivo che l'antagonismo di classe che portò allo Statuto dei lavoratori non ha fans né tra i lavoratori, né tra gli imprenditori.

Oggi la discussione è ben oltre, tanto nelle piccole come nelle grandi aziende. Il segno più evidente? L'introduzione della Cig in deroga all'inizio della crisi. Le imprese non chiesero a gran voce di licenziare, ma di inventare qualcosa che consentisse di tenere legate a sé i lavoratori quanto più possibile.

Per un errore di valutazione della profondità della crisi da parte del governo Berlusconi, si sbagliò strumento. Si doveva partire subito con il sostegno generalizzato alla ripartizione del tempo di lavoro – come fecero all’inizio del 2000 i tedeschi – piuttosto che mettersi sulla scia della Cigs a zero ore esistente soltanto per una parte dei lavoratori, quelli industriali. Ma tant’è. Le imprese che si stanno impegnando per uscire indenni dalla crisi e quelle che stanno emergendo nella crisi puntano su forti innovazioni tecnologiche e organizzative per le quali la qualità del lavoro è condizione fondamentale e non facilmente fungibile. Anzi, scelgono con convinzione la strada della partecipazione dei lavoratori al miglioramento e alla gestione del lavoro quotidiano. Certo, ci saranno e faranno notizia imprenditori che strumentalizzeranno il nuovo tipo di contratto per condizionare i giovani ad accettare situazioni estreme di lavoro e disciplina ferrea, pena il ricorso al licenziamento facilitato dalla nuova normativa. Ma le condizioni oggettive post fordiste del lavoro, proprie dell’economia della conoscenza, allontanano lo spettro del ritorno al licenziamento *ad nutum*. Le ragioni della cooperazione sono decisamente più consistenti e radicate di quelle del rozzo sfruttamento.

E’ stato sempre nella “nottata”, e non quando le cose andavano bene per l’economia e per l’occupazione, che il sindacalismo confederale ha dato il meglio di sé

Ovviamente, tutto ciò deve essere sottoposto alla verifica dei fatti. E qui entra in gioco il ruolo del sindacato. Purtroppo non è unito né nella valutazione di questo cambiamento di sistema, né nella esplicitazione del proprio riposizionamento. E’ sperabile che riesca a recuperare in breve tempo su ambedue i fronti, in modo condiviso. Anche perché il Jobs Act – contrariamente a quanto si sostiene da parte dei suoi oppositori – fornisce elementi di forza per il ruolo del sindacato.

Ne indico due. I neo occupati entrano dalla porta principale nelle aziende. Per loro vale il contratto nazionale di categoria e l’eventuale contrattazione aziendale. Il sindacato ha l’occasione per candidarsi alla loro rappresentanza e per offrire un terreno di discussione e partecipazione: questione finora mantenuta sostanzialmente ai margini delle sue preoccupazioni. Il secondo motivo di forza lo si intravede sulla nuova normativa della flessibilità in uscita. Finora l’articolo 18, oltre

ad essere un deterrente indiscutibile contro i soprusi (anche se ha partecipato a creare tanta cattiva flessibilità), metteva in gioco la magistratura piuttosto che il sindacato. In futuro, la tutela del lavoratore, se non lo si vuol lasciare solo, passerà soprattutto attraverso il sindacato. Spetta a quest’ultimo trovare le forme migliori per evitare da un lato che le maglie delle nuove norme vengano forzate da comportamenti imprenditoriali strumentali, e dall’altro che la eventuale ricerca di un nuovo lavoro sia un problema caricato per intero sulle spalle del lavoratore. Finalmente le politiche attive del lavoro - meglio se realizzate da un buon connubio pubblico-privato - potranno diventare un terreno di impegno diffuso, consistente, valorizzante.

Ricomporre le tante facce del lavoro non standard con quello standard espone il sindacato confederale alla riqualificazione della propria identità. La questione è semplice e complessa nello stesso tempo. Deve con più determinazione optare per meno legge e più contrattazione nel proprio mestiere, meno verticalizzazione e più orizzontalizzazione nella propria presenza nelle aziende e nel territorio, più visione lunga delle implicazioni del cambiamento che corta, più aggressività micro che rivendicazionismo macro. Un vero e proprio mutamento di prospettiva che le tre principali confederazioni stanno affrontando in ordine sparso, con approcci disomogenei, a divergenti livelli di consapevolezza.

Per i gruppi dirigenti del sindacato la sfida è aperta, e va oltre l’attuale vicenda del Jobs Act. Ed è affrontabile se non vi sono dimissioni di responsabilità, come è successo in altri momenti della storia del sindacato. “Niente sarà più come prima”, disse Padoa Schioppa all’indomani del crac della banca Lehman Brothers: ce ne stiamo accorgendo. Ed è stato sempre nella “nottata”, e non quando le cose andavano bene per l’economia e per l’occupazione, che il sindacalismo confederale ha dato il meglio di sé nel fornire ai lavoratori e al paese sicurezza, prospettiva, spinta al progresso. Anche con scelte costose, poco comprese da alcuni, ma assunte con grande visione del futuro dai dirigenti sindacali dell’epoca. Penso, per citarne alcuni, all’accordo sui licenziamenti dell’inizio degli anni ’50, a quello di San Valentino del 1984, al superamento della scala mobile del 1992/3. Furono grandi momenti di assunzione di responsabilità, apprezzate dai lavoratori e non solo da essi. Una nuova occasione si sta profilando, una nuova fase si sta aprendo. Bisogna tifare perché siano colte con determinazione.