



## LAVORO E RIFORME

Le trasformazioni produttive e del lavoro avvenute dopo il fordismo hanno scosso certezze ed assetti consolidati, ma non hanno condotto ad approdi chiari per la regolazione del lavoro.

E' divenuto evidente che le condizioni della competizione globale richiedono aggiustamenti dei modelli organizzativi aziendali che domandano ai lavoratori maggiore impegno e una più precisa corresponsabilizzazione. Con questi cambiamenti oggettivi è necessario che i lavoratori e le loro rappresentanze si misurino, come peraltro è stato già fatto in molte imprese italiane ed europee, e ben prima della Fiat, accettando o rielaborando meccanismi di flessibilità organizzativa. Nello stesso tempo è altrettanto evidente per la sinistra riformista che il lavoro non può diventare la variabile dipendente, passiva e da adattare, dei processi globali, anch'essi a loro volta non neutrali e che non possono essere considerati come un dato naturale e immodificabile.

Le difficoltà di aggiornare l'equilibrio estremamente vantaggioso tra sviluppo economico e diritti sociali, che ha caratterizzato a lungo il passato europeo, erano già note da tempo. Ma esse sono deflagrate definitivamente e con nettezza nella recente vicenda Fiat, che ha drammatizzato in modo vistoso l'alternativa tra i vincoli della

competizione globale e il mantenimento delle tutele acquisite in passato. Questa drammatizzazione , e le polarizzazioni che ne sono seguite, non hanno giovato ad un esito favorevole del negoziato in quanto capace di dare vita ad una cooperazione attiva e fruttuosa tra le parti. Essa ha favorito una rappresentazione manichea delle posizioni in campo che non ha consentito di dare una voce nitida al punto di vista del lavoro e dei lavoratori e neppure di chiarire i veri problemi sul tappeto : il quadro di insicurezza diffusa e la domanda di stabilità che ne consegue hanno una portata molto ampia , si traducono in incertezze drammatiche tra i giovani e non possono trovare risposte credibili solo attraverso gli investimenti Fiat.

Ma è proprio questa logica manichea , che rafforza il mantenimento delle posizioni di partenza, il punto critico sul quale debbono intervenire i riformisti per dare risposte positive e aprire nuovi scenari. Se si vuole ragionare lungo il solco che rimane essenziale della conciliazione dinamica tra le istanze dello sviluppo economico e le esigenze del lavoro. E' risultato chiaro agli osservatori più avvertiti che da questa vicenda non sia scaturito il passaggio a 'nuove relazioni industriali', come hanno sbrigativamente osservato alcuni commentatori, ma piuttosto la sconfitta del metodo delle relazioni industriali basato sul contemperamento degli interessi e sulla individuazione di soluzioni più avanzate e più vantaggiose per tutti.

Lo spazio per un vero negoziato è stato azzoppato e vanificato tanto dalla vocazione dirigista del management Fiat che dalla logica della contrapposizione frontale manifestata dalla Fiom. E ha condotto ad esiti negativi, tra i quali si segnalano la stessa indeterminatezza sulla entità e direzione degli investimenti promessi , la limitazione o l'incertezza di diritti essenziali, o la vanificazione - che non trova riscontri nella

esperienza europea - delle rappresentanze democratiche dei lavoratori.

Proprio per queste ragioni il filo sul quale ragionare in chiave propositiva è quello del rilancio , tipico dell'azione riformista, di un effettivo compromesso sociale, in grado di tenere insieme in modo dinamico gli obiettivi e le ragioni dell'impresa da un lato , con i vincoli- obiettivo che ne conseguono anche per i dipendenti, e le domande di stabilità e di tutele del lavoro da un altro, con la limitazione che ne deriva per la discrezionalità manageriale.

Quali sono allora le chiavi sulle quali si può esercitare questa azione propositiva , con l'obiettivo di allargare i benefici per tutti i soggetti coinvolti, ed anche possibilmente di favorire quelli di sistema per il nostro paese?

Un primo aspetto riguarda la governance sovranazionale, o almeno europea, dell'autonomia manageriale e degli standard dei diritti e delle tutele del lavoro, con lo scopo di evitare tanto la guerra tra i lavoratori dei singoli paesi, che la rincorsa ad un abbassamento costante dei livelli di protezione sociale , i quali hanno costituito il tratto caratterizzante del modello europeo. Su questo versante bisognerà sperimentare sia un ruolo più attivo delle istituzioni internazionali che quello della contrattazione in ambiti settoriali sovranazionali. Ed inoltre sempre più le scelte strategiche e di investimento delle imprese dovranno essere accompagnate da diritti di partecipazione dei lavoratori.

Tra i nodi irrisolti si evidenzia poi quello della definizione delle politiche nazionali per lo sviluppo, del tutto assente nelle recenti vicende a causa della latitanza del governo italiano, ma che risulta essenziale se si vogliono aiutare imprese e lavoro a incrociare effettivamente gli obiettivi dei 'beni comuni' e della coesione sociale.

Ma molto c'è fare - e senza stravolgimenti rispetto alle esperienze passate

- anche nella sfera tipica delle relazioni industriali per riposizionare l'attività contrattuale evitandone lo svuotamento e rafforzandone l' incisività. Non è solo in gioco l'importante presenza di due livelli, che caratterizza ormai positivamente la struttura contrattuale italiana. E' in gioco più in generale il peso della contrattazione collettiva (spesso diminuito in molti paesi ) e la sua capacità di misurarsi con la dimensione globale dei problemi (mantenendo salde le radici nei concreti luoghi di produzione).

Per questo appare importante ripensare la portata e i confini del contratto nazionale, ma mantenendo la sua importante funzione di solidarietà universale per l'insieme del mondo del lavoro (tanto più necessaria in un sistema produttivo composto in prevalenza da piccole imprese) . Il contratto nazionale dovrebbe cedere capacità regolativa a livelli negoziali sovranazionali, e nello stesso tempo attribuire maggiori funzioni operative all'attività contrattuale di ambito decentrato.

In questa direzione sembra utile anche allargare lo spazio e la profondità del raggio d'azione dei contratti aziendali, in una chiave però che non è deregolativa (attraverso il ricorso inflattivo alle deroghe) come richiesto da alcuni, ma piuttosto orientata a favorire regolazioni pratiche più vicine ai problemi e agli obiettivi . Con la consapevolezza che la posta in gioco consiste nel decidere meglio e più rapidamente in ambito decentrato nell'interesse tanto delle aziende che dei lavoratori: anche in questo caso i benefici debbono essere condivisi. E ricordiamo inoltre che uno dei problemi italiani consiste nel fatto che si effettua troppo poca contrattazione in azienda, se non nelle imprese maggiori, e pochissima contrattazione si svolge nei territori, specie se rapportata alle grandi necessità di innovazione e di produttività evidenziate dal nostro sistema produttivo.

Proprio per questo uno dei cambiamenti più importanti, spesso invocato negli anni scorsi, riguarda la mobilitazione di tutte le forze sociali per aumentare la produttività e la competitività, anche attraverso il ricorso ad accordi e patti specifici.

A questo riguardo bisogna segnalare che il giusto impulso di partenza della Fiat nelle recenti vicende (l'incremento di produttività) non si è tradotto in conseguenze adeguate : è venuto in primo piano solo l'impegno fisico chiesto ai lavoratori (non si sa quanto praticabile e quanto decisivo) e non il lato altrettanto rilevante dei cambiamenti tecnici ed organizzativi nei quali l'impegno manageriale - specie in raccordo con le rappresentanze dei lavoratori - riveste un ruolo essenziale.

Infine - ma non da ultimo - risulta essenziale un accordo tra le parti di ambito confederale (preliminare ad un possibile sostegno legislativo) in materia di rappresentatività. La soluzione prevista dall'Accordo di Mirafiori (l'eliminazione di rappresentanze elettive e l'esclusione dei sindacati non firmatari) è talmente negativa ed inaccettabile da aver reso evidente la necessità non più procrastinabile di un intervento regolativo. Che deve poter contare su alcuni pilastri: la possibilità - un importante diritto democratico - dei lavoratori di eleggere propri rappresentanti; l'accesso alla contrattazione e ai diritti che ne derivano per tutti i sindacati che abbiano i requisiti di rappresentatività; la definizione di alcuni principi che consentano di garantire l'applicazione dei contratti anche in presenza di divisioni tra i sindacati, fornendo in tal modo certezze tanto ai lavoratori che alle imprese.

Il solco su cui si collocano queste note è quello della riattualizzazione di un patto non asimmetrico tra imprese e lavoro, idoneo a garantire a tutti i soggetti della produzione il loro spazio vitale. Riconducendo la logica del mondo imprenditoriale verso le virtù del capitalismo ben temperato. Ma

soprattutto evitando di ridurre il lavoro e i lavoratori a mera appendice delle scelte manageriali.

In questa direzione riteniamo importante che l'azione sul versante sociale e delle relazioni industriali, sicuramente essenziale, sia accompagnata da una equivalente azione di rappresentanza nella sfera politica. In questo ambito si sono verificati in passato fraintendimenti o sottovalutazioni che richiedono una significativa correzione di rotta. In molti paesi, e anche in Italia, è stato registrato un marcato allontanamento tra i lavoratori più deboli, in particolare gli operai, e la rappresentanza politica della sinistra. Questa frattura, evidente e forte soprattutto nelle regioni settentrionali del nostro paese, è dovuta sia ad una specifica inadeguatezza nella lettura dei problemi e delle domande concrete di protezione che vengono da questi lavoratori, che ad una più generale difficoltà di porre il lavoro al centro della azione politica e della visione del mondo della sinistra.

Certo va considerato che il mondo del lavoro che emerge dai cambiamenti recenti esprime aspettative, esigenti e difficili, di maggiore qualità del lavoro e di maggiore stabilità della vita professionale, insieme a domande di rassicurazione non contingente e alla richiesta di un futuro più certo. Queste domande, almeno in parte diverse da quelle tradizionali, richiedono un adeguato riconoscimento della centralità e della soggettività del lavoro dopo il fordismo, a partire

dagli operai, in qualunque politica di riforma e smascherano la povertà delle risposte promesse, con un grado elevato di strumentalità, dalla destra, che le ha tradotte in paure e in atteggiamenti difensivi. E ci ricordano anche il compito originario da cui è nata la sinistra: migliorare la condizione di lavoro e assicurare ai lavoratori una prospettiva migliore. Esse però richiedono politiche e soluzioni più avanzate, come abbiamo cercato di dire. Se si vuole tutelare il lavoro nello scenario attuale non

valgono né le nostalgie protestatarie del passato , né l'affidamento alle certezze infondate del 'turbo capitalismo'. Ma non sono più proponibili meccanicamente neanche le strade classiche della socialdemocrazia, basate su una prevalente omogeneità del lavoro esecutivo e su uno stretto rapporto sindacato-partito, che mostrano la corda anche nelle loro roccaforti principali. E' cambiato il lavoro diventato in molti casi più qualificato ed eterogeneo; è cambiata la stratificazione sociale evoluta in modi più differenziati; sono cambiate le imprese che si sono fatte più magre e fluide. Ma tutto questo non significa che siano venute meno le domande che i lavoratori, più insicuri del passato, rivolgono alla rappresentanza politica: anzi queste domande sono probabilmente aumentate, e sono anche accompagnate da una crescente richiesta di senso e di prospettiva. E non significa neppure che non vi sia uno spazio , maggiore di quanto finora praticato, per un neo-riformismo che abbia nel lavoro uno dei suoi assi fondanti. Dal lavoro possono, almeno in parte , derivare le nuove identità collettive di cui la sinistra ha bisogno per radicarsi e su cui deve basarsi un'idea condivisa di coesione politica, di cui si avverte fortemente il bisogno.

Insomma, il futuro della sinistra non sarà soltanto laburista, ma non potrà non essere laburista.

Come abbiamo cercato di sostenere non si potrà proteggere il lavoro senza politiche di riforma e senza ripensare in profondità lo spazio delle relazioni industriali. Ma i punti di questa agenda non possono essere fissati dallo stato di necessità o dai modelli del passato: la loro scansione spetta, fuori da timidezze difensive , alle rappresentanze sociali e politiche del lavoro .

Mimmo Carrieri, Cesare Damiano

Roma, 8 febbraio 2011