

Il lavoro in Italia: il quadro generale

28 feb 2007

Ente Promotore: La Nuova Regaldi (Associazione Culturale Diocesana)

Ciclo di Incontri: *Homo Faber*. Prospettive sul lavoro in Italia e nel mondo

Descrizione evento:

Homo Faber è una serie d'incontri che affronta il tema del lavoro nel contesto nazionale ed internazionale. Quattro tappe di un percorso che vede l'area di ricerca de La Nuova Regaldi, per tradizione attenta alle tematiche sociali e politiche, impegnata a dare il proprio contributo nell'analisi dei fenomeni che hanno profondamente cambiato il mondo del lavoro.

In questo primo appuntamento, i **segretari provinciali di CGIL, CISL e UIL**, rispettivamente **Renzo Stievano, Carlo Colzani, e Raffaele Arezzi**, - moderati da **Federico Nicola dell'ACLI di Novara** -, ci introducono nel mondo del lavoro attraverso l'osservatorio privilegiato delle tre principali sigle sindacali italiane.

Il giovane moderatore Federico Nicola, anticipa i temi che i tre segretari sindacali saranno chiamati a sviluppare nel corso della serata: **una panoramica sul lavoro in Italia, che da una parte faccia il punto sullo stato occupazionale e dall'altro espliciti il ruolo che i sindacati rivestono oggi. E più in particolare, l'azione sindacale in ambito di formazione, tutela e sicurezza; di occupazione giovanile e precariato; di riforma previdenziale, previdenza complementare e TFR.**

Renzo Stievano è il primo a prendere la parola. Spiega che **CGIL, CISL e UIL sono sindacati confederali**, cioè confederano tutti i segmenti del mondo del lavoro e sono diffusi su tutto il territorio nazionale. **Complessivamente hanno una base che conta 5 milioni di lavoratori attivi, e più di 5 milioni di pensionati, ma non godono di buona salute.**

“La CGIL è un sindacato, per mentalità, ancora molto industrialista, anche se l'industria oggi si sta ridimensionando, con forti pulsioni all'egualitarismo, il cui modello organizzativo, figlio delle lotte operaie degli anni '60 e '70 dello scorso secolo, verte su un'idea di lavoro che coincide con quella di un lavoro di base standardizzato”. Ecco spiegato perché la CGIL, al pari di CISL e UIL, non è oggi sufficientemente diffusa e radicata là dove ci sono forme di lavoro e modelli contrattuali nuovi, mentre rimane ben radicata e funzionale nelle grandi industrie e in alcuni settori della Pubblica Amministrazione, quali Enti Locali e Sanità.

E' di vitale importanza per il sindacato essere riformista e non rimanere su posizioni asfittiche e conservatrici. Sapersi innovare e adattare alle mutate condizioni del mondo del lavoro italiano.

Il sindacato può ancora dare il suo contributo alla risoluzione delle problematiche connesse all'eccessiva parcellizzazione e precarizzazione del lavoro, ma per farlo deve chiedere e ottenere dal governo un adeguato impianto legislativo di sostegno. Proprio per questo sta chiedendo all'attuale governo di rendere più vantaggiose economicamente per le aziende, le assunzioni a tempo indeterminato, quale strumento di lotta alla precarietà.

Stievano accenna poi alla continuità storica dell'azione sindacale all'interno delle grandi aziende della provincia novarese. **Parla del rapporto con la base, improntata alla tutela dei basilari diritti economici dei lavoratori, che possono apparire come dei privilegi solo se confrontati alle condizioni di incertezza e di angoscia del lavoro a termine.**

Racconta, con una punta d'orgoglio, di come la CGIL, dopo l'abolizione della **Scala Mobile** da parte di Confindustria, abbia saputo contrattare col primo governo Prodi delle condizioni che, garantendo il minimo sindacale ai lavoratori, hanno permesso all'Italia di entrare in Europa.

Conclude dicendo che la CGIL è quel sindacato che, nel rispetto del proprio ruolo, ha chiesto ieri al governo Berlusconi, e chiede oggi al governo Prodi, di avere voce in capitolo in questioni che riguardano i tanti lavoratori che rappresenta.

E' il momento di **Carlo Colzani**, invitato a parlare delle **politiche per la stabilizzazione giovanile; dello stato in cui versano le aziende novaresi; del lavoro precario nella provincia di Novara.**

Inizia confermando le difficoltà dei sindacati legate alle nuove forme del lavoro. Specifica, però, che **quella del sindacato non è una crisi di rappresentanza, ma di ruolo**. Per uscire dalla crisi è necessario che il sindacato cambi il suo modello organizzativo e si adatti alle nuove logiche del lavoro. Ma, sostiene ancora Colzani, **il sindacato dovrebbe mettere “le mani dentro” la pubblica amministrazione. Così come ha fatto ieri con i padroni delle aziende private, potrebbe aiutare oggi l’amministrazione pubblica a non sprecare risorse, e offrire al sistema Paese il livello di efficienza necessario”**.

Poi, citando il concetto di lavoro espresso nella **Dottrina Sociale Della Chiesa**, quale **“piattaforma”** per l’ottenimento del **“buon lavoro**, esorta il governo del Paese a **varare norme e leggi che risolvano le problematiche del lavoro e fissino regole contrattuali valide per tutti**.

Colzani fa anche il punto della situazione occupazionale della nostra provincia. Con solo il 4,6% di disoccupati, si colloca tra quelle a più bassa percentuale di disoccupazione. Nello stesso tempo ha un elevatissimo tasso di assunzioni a tempo determinato (il 75%), gran parte delle quali riguardano operai generici o semispecializzati (80%). E se si considera che il manifatturiero in crisi ha perso tremila operai ma la disoccupazione è calata, si capisce che la massa salariale complessiva che piove su Novara si è ridotta, e che la provincia è più povera!

Conclude la relazione con una proposta: **un grande accordo provinciale che preveda un premio per le aziende che stabilizzano i lavoratori a termine; che fissi per le aziende una percentuale massima (per numero di assunti) di contratti a termine; che preveda un aiuto per le aziende che richiedano (per tipo di produzione o per mercato di riferimento), una maggiore flessibilità; che avvii una discussione seria sull’orario di lavoro**.

Colzani è convinto che il sindacato novarese sia pronto a raccogliere questa sfida, affinché il lavoro possa essere **non più una variabile dipendente, ma un valore**.

Raffaele Arezzi è invitato a parlare di **Previdenza Sociale, di previdenza complementare, e di TFR**.

Dice subito che **la Previdenza Sociale è quello strumento istituzionale che garantisce alle persone un minimo di sicurezza economica dopo una vita di lavoro. La Previdenza Sociale italiana, fino ai primi anni ’90 del Novecento, si basava sul sistema retributivo**.

Ma già in quegli stessi anni, cominciavano ad esserci più pensionati che lavoratori, e le trattenute previdenziali ad essere insufficienti a garantire il pagamento delle pensioni. Urgeva una riforma del sistema previdenziale.

La prima vera riforma contrattata del sistema previdenziale è La Riforma Dini (1995), che ha introdotto un nuovo meccanismo di calcolo delle pensioni, il sistema contributivo.

Appare subito evidente che il vecchio sistema previdenziale, che si basava sulla media degli ultimi stipendi (sicuramente i più alti), dava origine a pensioni più consistenti.

Successivamente, il governo Berlusconi, senza alcun confronto con i sindacati, ha introdotto nel sistema previdenziale il famigerato **scalone**, che eleva ulteriormente l’anzianità di servizio e l’età anagrafica, necessarie per ottenere il pensionamento.

Il segretario provinciale della UIL ricorda a tutti che, nel corso degli ultimi anni, sono già stati creati dei **fondi chiusi o negoziali**, frutto di accordi tra i lavoratori e i loro rappresentanti con gruppi di aziende, in cui far confluire i versamenti volontari dei lavoratori, che garantiranno una pensione integrativa. E che, **nell’ottobre del 2006, con un accordo tra CGL, CISL e UIL, il Governo e gli imprenditori, si è data accelerazione al Decreto Legislativo n°252 del 2005, che regola il sistema pensionistico complementare**. Un altro effetto dell’accordo dell’ottobre del 2006 è quello di aver accorciato i tempi previsti dal decreto stesso, per le scelte dei lavoratori in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto (**TFR**). La scelta deve essere fatta dai lavoratori quest’anno, entro il 30 di Giugno. Arezzi sottolinea l’importanza d’informare i lavoratori affinché le loro siano delle scelte consapevoli.

Quella offerta da quest’incontro, è una preziosa occasione per sensibilizzare le persone e renderle consapevoli dell’importanza di certe scelte, sulle quali c’è troppa indifferenza e disinformazione, ma dalle quali dipende la qualità della vita dei pensionati di domani.

Una società che non sappia mettere in atto un sistema previdenziale in grado di garantire una vita dignitosa alle persone dopo molti anni di lavoro, non potrà mai essere considerata una buona società.

Luigi Cannata
Corso inMEDIA