

Il lavoro in Italia: il quadro generale

28 febbraio 2006

Sintesi a cura di Luigi Cannata



Premessa

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 cambiamenti che negli ultimi anni hanno profondamente inciso sul mondo del lavoro, facendo emergere problematiche socio-economiche nuove.

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.

L'incontro

L'incontro si apre con le parole del giovane moderatore **Federico Nicola**, che 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 Trattamento di Fine Rapporto.**

La relazione di Renzo Stivano

Il moderatore invita **Renzo Stievano** a tracciare brevemente l'evoluzione storica del sindacato in generale, e della **CGIL** in particolare.

A definire qual è il rapporto tra sindacato e base degli iscritti alla luce dell'attuale situazione del mondo del lavoro.

A parlare di come il sindacato risponde alle esigenze di un mercato del lavoro in continua evoluzione e con sempre più contratti di lavoro a termine.

E, infine, a dire come il sindacato si difende dall'accusa che spesso gli viene mossa, quella di tutelare i lavoratori a tempo indeterminato e i pensionati, piuttosto che i giovani con contratti precari.

Il segretario provinciale della **CGIL** inizia da dati numerici: a fronte di circa **22 milioni di lavoratori attivi** in un Paese con 60 milioni di abitanti, **la CGIL, la CISL e la UIL, contano complessivamente più di 10 milioni d'iscritti, poco meno della metà dei quali ancora in attività, l'altra metà costituita da pensionati.**

Nonostante ciò, sottolinea, la CGIL, la CISL e la UIL non detengono il monopolio dei sindacati in Italia, e rammenta alla platea che nel nostro Paese c'è un'assoluta libertà di associazione sindacale che si traduce in una miriade di piccoli sindacati.

Ci tiene anche a ribadire che le tre principali sigle sindacali italiane, sono le sole che si configurino concretamente come **sindacati confederali**, e precisa che è tale quel sindacato che riesce a confederare in una stessa associazione le rappresentanze di tutti i segmenti del mondo del lavoro sull'intero territorio nazionale. Tutti gli altri si possono definire **sindacati corporativi**, ovvero rappresentanti particolari settori del lavoro. Assolutamente corporativi sono i **Cobas**, che rappresentano i soli macchinisti ferroviari, o la **Gilda**, che nella scuola, tutela esclusivamente gli insegnanti. L'**UGL**, benché si configuri come un sindacato confederale, è poco presente al Nord, dove non ha alcun iscritto nell'industria della provincia di Novara, pertanto è confederale solo sulla carta.

Nonostante i dati numerici confortanti (5 milioni d'iscritti tra i lavoratori attivi!), Stievano ammette, suo malgrado, che **CGIL, CISL e UIL non godono di buona salute**. Mantengono ancora un ruolo importante nel mondo del lavoro, continuano ad essere diffusi e radicati in ogni comparto lavorativo del Paese, ma vivono una crisi legata al rapido cambiamento dei modelli organizzativi, produttivi e sociali, difficili da assecondare.

La CGIL, come gli altri due grandi sindacati italiani, 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.

Di primaria importanza, per un sindacato che non voglia rimanere su posizioni asfittiche e conservatrici, è riuscire a modificare il proprio modello di rappresentanza rendendolo più aderente alle nuove dinamiche del lavoro. Il sindacato non può essere conservatore ma riformista, e deve saper rimanere al passo con i cambiamenti del mondo del lavoro.

Tradurre in realtà operativa quest'esigenza, non è semplice: si tratta di adattare ai nuovi lavori un modello organizzativo, quello della CGIL (ma anche di CISL e UIL), figlio delle lotte operaie degli anni '60 e '70 dello scorso secolo.

“La CGIL è un sindacato, per mentalità, ancora molto industrialista, anche se l'industria oggi si sta ridimensionando. Un sindacato legato ancora ad un modello *terrorista* di organizzazione del lavoro, con forti pulsioni all'egualitarismo”, con queste parole Stievano definisce la CGIL e il suo modello organizzativo. Modello che verte su un'idea di lavoro che coincide con quella di un **lavoro di base standardizzato**, mentre i nuovi lavori che vanno sempre più imponendosi e diffondendosi, sono molto più flessibili. Il modello terroristico dello sviluppo industriale dell'epoca moderna va sempre più riducendosi e cedendo il passo a nuovi modelli organizzativi del lavoro, in cui il sindacato fa fatica ad entrare e ad essere di supporto ai lavoratori. Ciò non significa che il lavoro industriale classico sia finito, né che gli operai non ci siano più. L'industria classica c'è ancora e la provincia di Novara ne è la prova, visto che è una delle più industrializzate d'Italia. Ma accanto a questo mondo industriale in rapido ridimensionamento, si moltiplicano e crescono in modo esponenziale i nuovi lavori. E' di vitale importanza dunque, che il sindacato cambi e riesca ad essere vicino ai nuovi lavoratori.

Il segretario provinciale della CGIL si riferisce ai nuovi luoghi di lavoro estremamente parcellizzati: parcellizzati quantitativamente, in quanto molto distribuiti sul territorio e senza concentrazioni produttive significative. Oppure parcellizzati perché concentrano in uno stesso luogo lavoratori con differenti tipologie contrattuali. Porta come esempi di parcellizzazione i call center e le cooperative di logistica, che danno luogo a filiere con lunghe catene di appalti e subappalti, che frammentano il rapporto di lavoro e rendono pressoché impossibile la tutela contrattuale. Era facile, fino a qualche anno fa, entrare nelle grandi industrie e parlare ad una moltitudine di lavoratori, semplicemente indicando un'assemblea sindacale.

Oggi non è più così. Nei nuovi contesti il lavoratore è isolato individualmente o fa parte di piccoli gruppi in cui coesistono diverse tipologie contrattuali (lavoro subordinato, lavoro a tempo indeterminato, lavoro a tempo determinato, contratto d'apprendistato, ecc.). Tutto ciò rende obsoleto il modello rappresentativo nato con le lotte sindacali degli anni '60 e '70, e richiede modalità rappresentative diverse che il sindacato deve individuare e applicare alle mutate condizioni del lavoro.

Naturalmente, prosegue Stievano, oltre all'operato del sindacato ci deve essere anche un adeguato impianto legislativo di sostegno, ed è per questo che il suo sindacato chiede all'attuale governo del Paese di promulgare leggi che rendano più conveniente per le aziende l'assunzione a tempo indeterminato rispetto a quella a tempo determinato. Ciò ridurrebbe la piaga del precariato e consentirebbe una maggiore sindacalizzazione dei lavoratori: i lavoratori a tempo determinato spesso evitano di aderire ad un sindacato perché temono che ciò possa compromettere il rinnovo del contratto.

A proposito dell'azione che la CGIL svolge nella provincia di Novara a favore delle nuove figure lavorative, Stievano fa riferimento alla DeAgostini, storica realtà aziendale novarese, al cui interno è altrettanto storicamente attiva l'azione dei sindacati.

Le officine grafiche della DeAgostini hanno da tempo appaltato ed esternalizzato parte delle attività produttive, affidandole a cooperative, che offrono ai propri lavoratori contratti non omologhi al contratto nazionale delle industrie grafiche. Il sindacato ha ottenuto che la DeAgostini imponesse a queste cooperative di inquadrare i propri addetti con condizioni analoghe a quelle del contratto dei grafici.

Stievano conclude il suo intervento prendendo in esame un ultimo punto, quello del **ruolo del sindacato nell'economia della società italiana**, che pur con tutte le sue contraddizioni e debolezze, continua ad essere un ruolo importante, portato avanti fino in fondo, scontando anche le impopolarità e le tensioni con la base che il sindacato rappresenta. **La base, in primo luogo, è quella tradizionale, quella che tende a conservare la propria condizione.** E non è fatta di persone privilegiate, come qualche giornalista sostiene, ma è una base che vede garantiti 1100 euro al mese, la tredicesima e quattro settimane di ferie l'anno, che di certo non sono privilegi, a meno che non vengano confrontati alle forme di lavoro precario, che non hanno neanche queste condizioni salariali minime.

Questo ruolo di rappresentanza il sindacato lo ha svolto anche negli anni in cui il Paese attraversava momenti di grande difficoltà, prosegue Stievano, e ricorda ai presenti che la CGIL, negli anni passati, ha aiutato l'Italia a mantenere la giusta rotta economica per l'ingresso in Europa. **Quando la Confindustria ha abolito la Scala Mobile, la CGIL ha accettato un tavolo di confronto per la riforma del modello contrattuale e per l'attuazione di una politica dei redditi che, tutelando nei limiti del possibile i lavoratori da essa rappresentati, ha consentito al Paese un miglioramento economico tale da permettergli di entrare a pieno titolo nell'Unione Europea. Gli accordi del luglio '92 e del luglio '93 sono costati tanto alla CGIL, ma il contributo del sindacato per l'ingresso dell'Italia nella Moneta Unica nel primo gruppo di Paesi aderenti, è stato notevole. La CGIL ha concordato con il primo governo Prodi la tassa per l'Europa, in seguito restituita, e in quegli stessi anni ha concordato la vera riforma delle pensioni, quella Dini.**

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 le tante persone che rappresenta.

La relazione di Carlo Colzani

Federico Nicola invita Carlo Colzani della CISL **a parlare delle politiche per la stabilizzazione giovanile.**

A fare il punto sullo stato delle aziende novaresi, alcune in crisi, come la Sergio Tacchini o la Versace, per non aver saputo innovarsi; altre invece, le rubinetterie, in ripresa avendo saputo investire in nuove forme produttive.

A trattare il tema del precariato nella provincia di Novara, che conta almeno tremila contratti atipici.

Colzani affronta **lo spinoso problema del lavoro flessibile**, riallacciandosi e confermando quanto già detto da Renzo Stievano sul cattivo stato di salute dei sindacati, che comunque vedono aumentare il numero degli iscritti.

Anche per il segretario provinciale della CISL, il sindacato, ancora una volta, è chiamato a dare risposte concrete al malcontento che serpeggia nelle fabbriche e nel Paese. Ma negli ultimi tre o quattro anni non è riuscito a tradurre questo malcontento in risultati apprezzabili, evidenziando una condizione di crisi. A suo parere, però, **quella del sindacato non è una crisi di rappresentanza ma di ruolo.**

Uscire dalla crisi richiede sì il cambiamento del modello organizzativo, ma anche un differente posizionamento strategico del sindacato: secondo Colzani, **il sindacato dovrebbe “mettere le mani dentro” la pubblica amministrazione. Come ha già fatto ieri con i padroni delle aziende private, cui suggeriva come innovarsi, dovrebbe aiutare oggi la pubblica amministrazione a non sprecare risorse, e offrire al sistema Paese il livello di efficienza necessario.**

L'azienda è profondamente cambiata, prosegue Colzani, e il sindacato deve riuscire a conciliare le esigenze della mutata azienda con i nuovi orari, le nuove professionalità, il nuovo lavoro. Solo così può sperare di fare risultato.

Negli ultimi tempi però, si parla di lavoro sempre in modo troppo ideologico o troppo generalistico, facendo contare di più gli slogan, le appartenenze, le contrapposizioni, e molto meno il valore reale che il lavoro ha nella vita degli uomini. Né si comprende quali effetti negativi ha sugli individui il **“non buon lavoro”**.

Colzani rafforza questo suo ragionamento citando un passo tratto dalla **Dottrina Sociale della Chiesa: *Il lavoro è l'attività che consente all'uomo di edificare un contesto economico attorno al quale ruota l'essere umano.***

Se si potesse tradurre in **“piattaforma”** questo insegnamento, avremmo delle indicazioni su come affrontare lo scottante tema del lavoro senza scadere nell'ideologismo o nella genericità. Concetto che dovrebbe essere accolto da chi produce regole attraverso la contrattazione, cioè il sindacato, e più ancora da chi produce normativa sul lavoro, il governo del Paese, affinché possa essere eradicato il lavoro precario perpetuo, e con esso l'angoscia di chi vive di queste forme di lavoro.

E' importante varare norme e leggi che affrontino e risolvano tutte le problematiche del lavoro, fissare regole contrattuali che abbiano valore per tutti, e stabilire come utilizzare al meglio le risorse destinate agli ammortizzatori sociali. Non devono più esserci sperequazioni come quella che, nelle ultime settimane, ha concesso agli operai della Fiat il prepensionamento, mentre alle migliaia di lavoratori novaresi dello stesso settore, non spetta nemmeno un giorno di cassa integrazione.

I sindacati devono avere le idee chiare su come ripartire i fondi statali destinati agli ammortizzatori sociali, (cassa integrazione, mobilità, prepensionamenti), ripartizione che deve essere il più possibile equa, aiutando di più le fasce sociali deboli, laddove oggi avviene il contrario, come ci dimostra il caso del prepensionamento degli operai Fiat.

Mai come in questi anni sono state destinate consistenti risorse pubbliche per formare lavoratori altamente professionalizzati. **La provincia di Novara investe ogni anno una cifra che si aggira attorno ai sei o sette miliardi delle vecchie lire per la formazione e per la riqualificazione professionale. Eppure continuano ad esserci migliaia di lavoratori precari.**

Nel frattempo la nuova fabbrica ha chiesto e chiede al dipendente, di non essere solo un lavoratore, ma di essere un po' più “addetto”; di non svolgere solo una mansione, ma più mansioni. E la concomitanza della fabbrica che chiede al lavoratore di svolgere più mansioni, e del lavoratore che svolge compiti diversi, rende molto difficile sintetizzare contratti nazionali che possano inquadrare e tutelare i nuovi lavoratori. **Il lavoro, oggi ancor più di ieri, rimane esageratamente una variabile dipendente.**

Fino a pochi anni fa, la vecchia azienda si basava su una filiera produttiva al cui interno c'erano l'azienda, i terzisti e qualche artigiano, che aveva l'appalto delle manutenzioni.

Oggi questa filiera si è oltremodo allungata: al suo interno ci sono la grande azienda, i terzisti, ma anche le banche, la logistica, le esternalizzazioni, il tutto complicato da una serie di norme sulla flessibilità del lavoro.

La nuova azienda non lavora più per il magazzino, come era invece per quella vecchia. E' un'azienda che, rispetto al passato, dipende molto di più dal territorio, ma nello stesso tempo fa molto meno i conti col territorio.

Tutto ciò determina un quadro occupazionale che annovera a livello nazionale 4 milioni di contratti a termine. Nella sola provincia di Novara, il 75% delle nuove assunzioni sono a tempo determinato. Mentre l'80% di queste coinvolge operai generici o semispecializzati.

Da dati forniti dal presidente della Camera di Commercio di Novara, si apprende che la disoccupazione della provincia novarese si è ridotta al 4,6%, ed è veramente una delle più basse se si pensa che un tasso di disoccupazione del 3,5% è fisiologico. Ma c'è qualcosa che non torna: il manifatturiero ha tremila unità in meno, eppure la disoccupazione è calata!

La spiegazione sta nel gran numero di nuovi assunti, grazie ai quali oggi a Novara ci sono più occupati. I nuovi salari, però, sono notevolmente più bassi, e la logica conseguenza è che la provincia è più povera; ha più occupati di quattro anni fa, ma complessivamente è più povera.

Dopo quest'analisi abbastanza particolareggiata, Colzani si interroga su quali possano essere gli strumenti con i quali risolvere questi problemi.

Alcuni ci sono già, quali i centri per l'impiego (CPI) e le agenzie private per la formazione, la riqualificazione e l'avvio al lavoro.

I centri per l'impiego a oggi, avviano al lavoro solo il 3% dei disoccupati, quindi praticamente nessuno.

Dopo un primo esperimento con un'agenzia mista pubblico-privato (la PromoLavoro), la Provincia ha deciso di far funzionare meglio i CPI, ma anche di offrire ad alcune agenzie private l'opportunità di occuparsi di questo problema, accedendo a finanziamenti pubblici. Gli operai in esubero di aziende in crisi, quali la Versace o la Tacchini, vengono riqualificati e ricollocati da queste agenzie.

In un'ultima nota, Colzani riprende il ruolo del sindacato come interlocutore del governo del Paese nella risoluzione di grandi problemi quali inflazione, ingresso nell'euro, deficit e debito pubblico.

Oggi l'emergenza è: creare tutti assieme il "buon lavoro". I sindacati hanno firmato, seppur separatamente, col governo Berlusconi degli accordi. Prevedevano la stesura dello statuto dei lavoratori (le regole del nuovo mondo del lavoro), e la riforma degli ammortizzatori sociali. Ma Berlusconi non ha tenuto fede agli accordi presi! Le stesse cose chiedono oggi al governo Prodi.

Ma queste riforme potrebbero essere insufficienti, perché nel nuovo mondo del lavoro, i problemi sono diversi da zona a zona, da provincia a provincia.

Colzani chiude 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.

La relazione di Raffaele Arezzi

Federico Nicola, prima di passare la parola a Raffaele Arezzi, ricorda a tutti che: **sistema previdenziale, riforma delle pensioni e previdenza complementare, saranno gli argomenti che verranno illustrati dal segretario provinciale della UIL.**

Arezzi spiega che la **Previdenza Sociale** è quello strumento istituzionale che garantisce alle persone un minimo di sicurezza economica dopo una vita di lavoro. Previdenza Sociale è dunque sinonimo di pensione.

La **Previdenza Sociale italiana**, fino ai primi anni '90 del Novecento, si basava sul sistema retributivo, che determinava le pensioni dei lavoratori non più attivi con un semplice calcolo: il 2% della media degli stipendi degli ultimi anni di carriera, moltiplicato per il numero di anni che si era lavorato. Era un sistema a ripartizione in cui ogni lavoratore attivo versava all'Istituto di Previdenza Sociale (INPS), una percentuale del proprio stipendio (trattenute previdenziali),

che unita alla percentuale versata dal datore di lavoro, finanziava le pensioni di chi non era più in età lavorativa.

Nei primi anni '90 iniziò lo squilibrio tra lavoratori attivi e pensionati. Incominciavano ad esserci più pensionati che lavoratori, il che rendeva le risorse provenienti dalle trattenute previdenziali insufficienti a garantire il pagamento delle pensioni. Fu necessario già allora un primo aggiustamento che riequilibrasse le cose: si modificò la base di calcolo (la media degli stipendi da cui ricavare il 2%), e si incominciò ad innalzare l'età pensionabile. Per poter andare in pensione era necessario aver lavorato per un periodo non inferiore ai 35 anni, oppure aver raggiunto i 65 anni d'età per gli uomini, e i 60 per le donne: in base a questi due parametri si distingueva la pensione d'anzianità (35 anni di lavoro), da quella di vecchiaia (raggiungimento di 65 anni per gli uomini e di 60 per le donne). Ma la prima vera riforma contrattata del sistema previdenziale è quella messa in atto, nel **1995**, dal **Governo Dini**, che ha introdotto un nuovo meccanismo di calcolo delle pensioni, il **sistema contributivo**.

Il sistema contributivo usa come base di calcolo l'ammontare di tutti i contributi previdenziali che un lavoratore ha versato nelle casse dell'INPS nel corso della sua vita lavorativa. A fine carriera, tale somma, opportunamente rivalutata in base all'andamento economico della nazione, diventa la base su cui, applicando specifici coefficienti, viene determinata la pensione di quel lavoratore. Il sistema contributivo è un sistema individuale di calcolo delle pensioni perché si basa su una cifra che sicuramente è diversa da lavoratore a lavoratore (in base agli anni di servizio), ma anche perché applica ad essa dei coefficienti di calcolo più o meno vantaggiosi in base, ancora una volta, all'anzianità di servizio del lavoratore.

Appare subito evidente che il vecchio sistema previdenziale, quello retributivo, stabilendo la base di calcolo sulla media degli stipendi degli ultimi anni di carriera (sicuramente i più alti), dava origine a pensioni più consistenti.

Successivamente, - prosegue Arezzi nel suo excursus sull'evoluzione del sistema pensionistico -, allo scopo di non superare il limite fissato dalla Comunità Europea per il deficit pubblico, il governo Berlusconi, senza confrontarsi con i sindacati, ha introdotto nel sistema previdenziale il famigerato **Scalone (Riforma Maroni)**, che eleva ulteriormente l'anzianità di servizio e l'età anagrafica, condizioni necessarie per ottenere il pensionamento.

L'unica cosa certa è che ci saranno pensioni sempre più povere, commenta tristemente Arezzi, ed è per questo che la UIL da tempo sostiene la necessità di affiancare alla Previdenza Sociale, **una previdenza complementare cui versare una parte dello stipendio per costruire una pensione integrativa.**

Poi 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 loro 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, fissando le regole per rendere sicuri e omogenei tra loro una serie di fondi, sia di tipo chiuso o negoziali, sia di tipo aperto, (quelli costituiti da gruppi bancari o assicurativi), cui far affluire i versamenti dei lavoratori.**

Un altro effetto dell'accordo dell'ottobre del 2006 è quello di aver accorciato i tempi previsti dal decreto 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.

Con queste ultime significative parole si conclude anche l'ultimo degli interventi della serata.

Ci sarà ancora spazio per un breve dibattito tra il pubblico convenuto e i tre sindacalisti.