

Intervista a Paolo Pirani Il ruolo delle associazioni sindacali nel nuovo modello di relazioni industriali

Cosa rappresenta il caso di Mirafiori e Pomigliano nel sistema delle relazioni sindacali del nostro Paese?

Le relazioni sindacali sono aperte a diversi possibili sbocchi ma certamente quegli accordi rappresentano un elemento di forte innovazione nei sistemi relazionali del sindacato nel nostro Paese, tale da pensare che nulla sarà come prima. Ritengo che questi accordi siano coerenti con il modello di relazioni e di riforma contrattuale che fu definito nel 2009 e che tentava, seppur in modo ancor imperfetto, di porre la contrattazione integrativa al centro delle relazioni, nella misura in cui individuava la naturale sede d'incremento della retribuzione nel contratto aziendale o, per le imprese artigiane, nella sede territoriale.

Da una parte dunque il contratto nazionale viene sempre più ad assumere un ruolo regolatorio ed ordinativo, di tutela tendenzialmente minima delle retribuzioni, dall'altra si affida il dato della crescita retributiva alla dinamica legata alla crescita della produttività aziendale e alla ripartizione degli utili con la premessa che alla ripartizione degli utili corrisponda anche un'eventuale ripartizione dei sacrifici. Si supera quindi il tradizionale modello di relazioni sindacali di tipo antagonista, forte nel nostro Paese soprattutto in alcuni settori e in alcune esperienze sindacali. Il nuovo modello ha nell'idea di cooperazione tra datore di lavoro e lavoratori il suo fulcro: un radicale cambiamento d'impostazione specialmente riguardo al tema dell'organizzazione del lavoro. Negli accordi di Pomigliano, Mirafiori, Melfi, nonché nell'ipotesi Bertone, emerge chiaramente che l'organizzazione del lavoro fa capo esclusivamente al datore di lavoro mentre le ricadute sul lavoratore dipendono dal sistema di relazioni (ad esempio i sistemi di remunerazione, di tutela della salute e del benessere del lavoratore, le problematiche connesse ai cambiamenti dell'organizzazione del lavoro).

Questo introduce un altro concetto, quello della distinzione tra DIRITTI e TUTELE.

È opinione diffusa – ed erronea – che il sistema di relazioni sindacali sia garante di diritti immutabili facenti capo ai lavoratori. Gli accordi recenti e il nuovo scenario competitivo (cambiamenti geopolitici, globalizzazione, nuovi competitori internazionali con tassi di sviluppo molto elevati) dimostrano che questo non può più essere un modello di riferimento: i diritti dovrebbero avere una caratteristica universale, ap-

partenere a tutti i cittadini (es. diritto alla maternità, ad associarsi a un'organizzazione sindacale) mentre altri elementi appartengono alle tutele sindacali ed hanno un rapporto diretto con la realtà produttiva, non sono immutabili né universali. Già oggi, del resto, abbiamo sistemi e gradi di tutela molto diversi fra loro, si pensi ad esempio alle differenti situazioni di un lavoratore di un'impresa artigiana e un lavoratore pubblico.

Alla luce di quanto ha affermato quali sono stati i caratteri peculiari del sistema delle relazioni sindacali in Italia e quale nuovo modello, concretamente, si sta delineando? Se è vero che nulla sarà più come prima, cosa ci aspetta?

L'Italia ha un'organizzazione sindacale molto diffusa, le imprese italiane hanno alti tassi di sindacalizzazione, in crescita rispetto ad altri paesi come Germania e Stati Uniti. Basti pensare che l'insieme degli iscritti ai sindacati francesi è pari al numero d'iscritti della sola UIL in Italia. Gli unici paesi che mantengono strutturalmente un alto e diffuso tasso di sindacalizzazione sono quelli legati al modello scandinavo che peraltro vede una partecipazione dell'organizzazione sindacale molto capillare nella gestione dei sistemi del welfare. Nonostante ciò, all'alto tasso di sindacalizzazione del nostro Paese non corrisponde un'adeguata capacità di tutela degli interessi dei lavoratori. I salari italiani negli ultimi anni sono cresciuti ben poco e questo perché siamo in un sistema di bassa produttività. Lo scambio che valeva nel pubblico impiego – *ti chiedo poco e ti do poco* – si è esteso al sistema produttivo. Una delle cause di questa situazione è legata proprio al vecchio sistema di relazioni sindacali: l'accordo del '93, l'accordo Ciampi con CGIL, CISL e UIL, portò alla fissazione di un tasso d'incremento delle retribuzioni al di sotto di quella che era la dinamica prevedibile dell'inflazione (la cosiddetta inflazione programmata) con lo scopo preciso di concorrere alla riduzione di un'inflazione che allora era molto elevata. L'obiettivo fu raggiunto, l'inflazione fu riportata a una dimensione accettabile per gli standard europei e il nostro Paese riuscì a entrare in Europa. L'anomalia però che si registrò in Italia fu che quel sistema, nella determinazione delle scelte di politica economica italiana, comportava nei fatti anche una politica di compressione dei salari. I salari non crescevano e nel contempo non era affrontato in modo adeguato il problema della crescita produttiva. Si sono fatte anche delle scelte variegate e discutibili: una parte di settori produttivi, dopo la liquidazione del sistema delle partecipazioni statali, si è rifugiata nel cosiddetto capitalismo tariffario, tutelato dalle concessioni e slegato dalla necessità di fare i conti con una vera competitività. Altri hanno scelto la via

finanziaria piuttosto che l'investimento industriale. A tutto questo vanno aggiunti motivi strutturali e infra-strutturali. Questo scenario è insostenibile se l'Italia vuole continuare ad avere un futuro industriale e imprese competitive.

Per questo occorre anche un nuovo sistema di relazioni sindacali. Su questo punto si è misurato il confronto tra CONFINDUSTRIA e CGIL, CISL e UIL che ha portato all'accordo sul modello di riforma dei contratti di lavoro: si supera l'idea di fissare il salario per via politica e si accetta l'idea di un incremento del salario legato agli aumenti di produttività aziendali. Questo comporta una serie di conseguenze: il modello contrattuale non può fondarsi sul *dare poco, dare a tutti* ovvero su quel concetto di egualitarismo che era stato alla base del contratto nazionale soprattutto negli anni Settanta. Allora, effettivamente, vi era un problema di giustizia sociale cui far fronte, basti pensare a due fenomeni tipici degli anni Sessanta/Settanta: la diffusione dell'impresa di massa, soprattutto del nord Italia, e la presenza di un gran numero di lavoratori provenienti dalle regioni del mezzogiorno, che spesso lavoravano in condizioni di disagio nelle grandi fabbriche. Il contratto nazionale si poneva dunque come elemento di unificazione e integrazione e assolveva una funzione importante anche in termini di crescita del Paese. Tale funzione ha meno senso nella logica di un contratto nazionale che si pone come sistema regolatorio, come tutela minima ma capace al tempo stesso di incrementare e incentivare la possibilità di far crescere la contrattazione di secondo livello e aziendale.

Sappiamo che il forte peso fiscale sul lavoro, insieme all'evasione, è uno degli aspetti che caratterizza negativamente l'Italia. Ridurre la tassazione sul salario di produttività è di fondamentale importanza. Un primo accordo è stato fatto col governo Prodi, oggi siamo arrivati a una tassazione separata del 10% per la contrattazione a livello aziendale per redditi fino a 40.000 euro. Finalmente un segnale importante per spostare le dinamiche salariali dal contratto nazionale al contratto aziendale.

L'impresa che vuole competere sui mercati internazionali ha bisogno di maggior flessibilità per produrre ed innovarsi, non di regole vincolanti. Non stiamo parlando ovviamente di contratti taylor made, si tratta evidentemente di una tesi estrema che sfocia nel contratto individuale, ma di converso l'accentuazione eccessiva che veniva posta sul contratto nazionale, addirittura caricando su di esso la tutela non solo del salario ma anche degli incrementi di produttività (la produttività media di settore), è un non senso rispetto alle esigenze che ha oggi il sistema. Le imprese per competere oggi chiedono di potersi riconverti-



Paolo Pirani, Segretario Confederale Nazionale Uil dal 1996, attualmente è a capo del Dipartimento Politiche contrattuali della Uil. In particolare, coordina la riforma del modello contrattuale, la contrattazione dei settori pubblici e privati, le politiche industriali e delle Telecomunicazioni, l'esercizio del diritto di sciopero.

re, passare a sistemi diversi dell'organizzazione del lavoro – come è successo alla FIAT – il che comporta talvolta un'accentuazione dei ritmi di lavoro, anche condizioni di disagio ma tutto questo può essere sostenuto se porta alla salvaguardia dei posti di lavoro e ad un incremento retributivo significativo. Rispetto all'accordo FIAT, non vi è l'obbligatorietà assoluta a lavorare secondo i turni proposti, vale un elemento di volontarietà, di scelta, si tiene conto delle condizioni specifiche dei vari lavoratori per cui non si impone una dimensione lavorativa incompatibile con la normalità della vita. Quindi accordi flessibili che accompagnino il cambiamento dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro ma che pongono sempre la persona al centro della contrattazione. Non è un caso che su questa linea sia stato siglato recentemente un accordo tra tutte le associazioni imprenditoriali e le organizzazioni sindacali presso il Ministero del Lavoro sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: alla contrattazione aziendale è affidata la possibilità di organizzare conciliando le esigenze della produzione con quelle delle persone laddove vi siano condizioni particolari (es. anziani a carico, maternità,...). Situazioni che richiedono la possibilità di contrattare a livello aziendale i modi per compensare e ricompensare in maniera congrua le esigenze della persona e le esigenze dell'impresa (es. gli orari di lavoro, i sistemi di recupero,...).

Tornando alla vicenda di Pomigliano e Mirafiori, quali altri elementi di discontinuità oltre a quelli già menzionati possiamo cogliere?

Significativo il cambio di passo fatto dal Paese nel giudicare Marchionne. Inizialmente quando salvò un'azienda che era ai limiti del fallimento lo si ritenne il salvatore dell'industria italiana dell'automobile e si guardava all'accordo Chrysler con molto favore. Il giudizio cambiò completamente nel momento in cui Marchionne chiese, a fronte di un investimento di 20 miliardi, un'organizzazione del lavoro adeguata per produrre in maniera competitiva. Come se non ci fosse un rapporto diretto tra la scelta di mantenere la produzione in Italia e la necessità di avere un'industria competitiva. Gli accordi di Pomigliano e Mirafiori sono conseguenti all'introduzione dei nuovi modelli di organizzazione del lavoro esistenti anche negli Stati Uniti e sono accordi peraltro molto più vantaggiosi. La retribuzione dei lavoratori degli stabilimenti statunitensi e canadesi si è ridotta del 14%, e, fatto ancora più grave, si sono aboliti tutta una serie di benefici previdenziali per i pensionati della Chrysler (in un sistema dove previdenza e sanità fanno capo all'azienda e non al sistema pubblico). Davvero qualcuno in Italia ha potuto pensare potissimo mantenere l'occupazione senza affrontare le necessità del cambiamento dell'organizzazione? Ecco il cambio di paradigma: il contratto nazionale può essere derogato dal contratto aziendale. Il salto in termini di produttività è legato ad un salto in termini di flessibilità. E questo può essere fatto soltanto con un sindacato capace di porsi come soggetto e interlocutore responsabile, che si fa carico dello sviluppo e rappresenta l'interesse reale sia

del lavoratore che del lavoro. Oggi invece alla Bertone non si riesce a fare un investimento – che consentirebbe di evitare 5 anni di cassa integrazione e rendere lo stabilimento produttivo – perché la sigla maggioritaria non si assume tale responsabilità.

Sarebbe certo auspicabile trovare sempre un accordo ma i modelli consociativi non sono adeguati ad affrontare i problemi della competizione internazionale a cui è chiamato il sistema. Un danno grave si ha quando l'imprenditore preferisce non fare un investimento, per evitare a tutti i costi la conflittualità tra le sigle. In questo caso, l'imprenditore non fa il proprio dovere e quei sindacati che ritengono di aver salvaguardato i lavoratori non fanno il loro.

Chiarmente è più semplice siglare accordi unitari nei casi in cui vi è la necessità di riduzione dell'organico e in cui intervengono capitali pubblici quali cassa integrazione, ammortizzatori, accordi in deroga. Questi accordi però lasciano un interrogativo sullo sviluppo successivo.

Convergere è difficile quando si tratta di cambiare le condizioni di vita e di lavoro, con lo scopo – però – di condividere lo sviluppo. L'accordo FIAT aumenta la capacità produttiva: si passa da 600.000 a 1 milione e 200.000 auto, aumentano i volumi, aumenta la produzione, si tenta quindi la sfida dello sviluppo. Il ruolo del sindacato in questo caso deve essere più partecipativo: *oggi sacrifici, domani benefici*, si supera il tradizionale concetto conflittuale di capitale e lavoro in favore di un interesse coincidente. Questo salto di paradigma caratterizza l'accordo di Pomigliano e Mirafiori. Se sapremo affrontare queste sfide sarà possibile per il Paese continuare a competere.

