

CONTRATTAZIONE E RISCHI DEL DECENTRAMENTO

di Enzo Russo

Fra le conseguenze potrebbe esserci quella di un nuovo caso Fiat che esce dalla Confindustria e impone il suo “modello”. Inoltre, in un paese come l'Italia caratterizzato da un lato da un forte squilibrio territoriale e dall'altro da pesanti diseconomie esterne non tutti i problemi possono essere risolti attraverso l'accordo tra le parti. Ma sarebbe anche utile che i sindacati aprissero vertenze sui piani regionali di sviluppo

Il 14 gennaio scorso le tre maggiori Confederazioni CGIL, CISL e UIL hanno varato un documento unitario sulle nuove relazioni industriali. Il Presidente del consiglio Renzi, a sua volta, in una intervista al Sole24Ore, aveva ribadito che se le parti sociali non trovavano al più presto un'intesa, il governo avrebbe provveduto per legge. In che termini non è dato sapere. La Confindustria ha subito detto che il documento è vecchio. Sui giornali ho letto alcune analisi anche di commentatori qualificati ma non mi sembra che essi colgano alcuni punti rilevanti che riguardano i tre principali capitoli della questione: a) l'articolazione della contrattazione; b) la partecipazione e c) il welfare aziendale.

In questa nota mi occupo solo del decentramento contrattuale. Tutti favorevoli ma sull'idea generale. Di che si tratta? Di applicare in larga scala la contrattazione aziendale. Ora i contratti aziendali si sono sempre fatti dove e quando possibile data la struttura del nostro sistema economico caratterizzata al 95% da piccole e medie imprese. In realtà la proposta nasconde l'idea di un ridimensionamento del ruolo della contrattazione nazionale che, in qualche modo, ha garantito certi standard medi di trattamento economico e di stato giuridico. Nel documento CGIL-CISL-UIL pubblicato il 14 gennaio scorso si prevede che proprio per tener conto della presenza di tante micro-imprese dove non sono pre-

L'ANALISI I

senti i sindacati, in via alternativa, si possa far riferimento al contratto territoriale. La mia osservazione è connessa al ruolo del contratto aziendale e a quello territoriale e alla questione dell'alternatività tra il primo e il secondo.

Per affrontare meglio questo discorso del decentramento all'interno del nuovo modello di contrattazione salariale, ritengo opportuno fare due premesse. La prima riguarda l'oggetto della contrattazione in generale e la seconda riguarda gli attori che sono chiamati a svolgerla.

Una cosa ovvia che non viene detta nei documenti e nelle analisi che ho fin qui

letto è che la contrattazione riguarda la maggiore voce della c.d. politica dei redditi (di tutti i redditi): salari, profitti e rendite. Ora mentre le prime due voci sono determinate direttamente dalle parti sociali, le rendite possono essere controllate solo dal governo anche attraverso il sistema fiscale. Aggiungo ancora che la politica di tutti i redditi è parte qualificante di tutta la politica economica e finanziaria di un governo governante. A me non risulta che il governo Renzi abbia enunciato alcunché in materia di politica dei redditi e, tanto meno, in materia di lotta alle rendite. Ha utilizzato alcuni bonus discutibili. Se così,



Lo stabilimento FCA di Melfi

L'ANALISI 1

non vedo come il governo possa minacciare di intervenire imponendo paletti precisi alla politica salariale perseguita e/o concordata tra le parti sociali.

La seconda premessa, come detto, riguarda gli attori della politica dei salari: sin-

sono riconosciuti dal governo, non sono riusciti a governare il patto del 1993 sulla politica dei redditi, accettano senza forti resistenze politiche economiche che durante l'ultima crisi hanno causato il raddoppio della disoccupazione per non parlare del



dacati dei lavoratori, le organizzazioni datoriali e l'operatore pubblico, nella specie le regioni e nel futuro, verosimilmente, le aree metropolitane nascenti.

Con riguardo ai primi due, siamo in presenza di due strutture in crisi e in stato di debolezza. I sindacati sono in crisi perché non riescono ad assicurare una regolare contrattazione nel settore pubblico, non

problema del Mezzogiorno. C'è un problema di politica economica e di sviluppo regionale. Secondo me, i sindacati dovrebbero aprire vertenze ampie sui piani di sviluppo regionale che non ci sono ma che dovrebbero esserci se vogliamo aprire qualche possibilità di promuovere la crescita e creare nuovi posti di lavoro dove mancano.

Le regioni sono in crisi non solo per

L'ANALISI 1

i gravi scandali degli ultimi anni ma anche perché, da un lato, esse hanno perso il senso della loro missione originaria: quella della programmazione economica e del coordinamento degli enti locali all'interno della propria giurisdizione, dall'altro, perché questo paese non sa cosa fare con il federalismo. In altre parole, non sa se procedere speditamente verso un assetto genuinamente federale oppure restare sempre a metà guado. Nelle regioni meno sviluppate, la produttività delle imprese non dipende solo dagli investimenti delle stesse imprese ma anche dalle diseconomie esterne, dai gap infrastrutturali, dai differenziali nelle qualifiche dei lavoratori, dalle inefficienze burocratiche e della giustizia che possono essere ridotti solo con l'intervento pubblico. Anche su questo terreno il governo Renzi ha dato segnali negativi da un lato sottraendo alle regioni le politiche attive del lavoro, dall'altro, non riconoscendo la necessità della concertazione su dette questioni.

A mio giudizio, il decentramento preso sul serio deve affrontare questi problemi valorizzando il ruolo delle regioni in linea anche con la missione che l'Europa assegna alle stesse. L'UE chiede alle regioni di "migliorare la loro capacità amministrativa di gestione dei fondi strutturali comunitari a garanzia degli investimenti pianificati" (E. Iorio 2016). Dati i risultati negativi delle gestioni precedenti quella citata non è una raccomandazione ma un ob-

bligo specialmente per l'Italia e le sue regioni meno sviluppate. Esse accanto ai POR (piani operativi regionali) devono ora presentare un piano di rafforzamento amministrativo (PRA), ossia, un obbligo a rappresentare le soluzioni alla loro scarsa capacità di spesa dei fondi assegnati. È chiaro che tale inefficienza nelle regioni meno sviluppate non si limita ai fondi comunitari ma investe l'efficienza di tutte le strutture amministrative delle regioni. Tutto questo implica che le regioni si debbano dotare di un loro piano di sviluppo economico e sociale a medio termine e/o settennale in conformità alle Prospettive finanziarie della UE. L'uso più efficiente delle risorse comunitarie intanto può essere conseguito in quanto attraverso la programmazione può essere garantita la migliore allocazione di tutte le risorse a disposizione delle regioni.

Nelle economie miste, nei sistemi liberal-democratici la determinazione del salari del settore privato è in via principale compito delle parti sociali. Nel settore pubblico il governo e le sue agenzie sono parti contraenti. Nei gloriosi 30 (1945-75), specialmente in Europa, i sindacati hanno realizzato forme più o meno incisive di concertazione soprattutto al fine di garantire l'attuazione dei diritti sociali. Negli ultimi 35 anni, tutti i governi dei paesi occidentali - chi più e chi meno - si sono dati da fare per tagliare le unghie ai sindacati. Tutti i governi hanno fatto approvare

leggi che hanno rafforzato il potere monopolistico delle imprese nonostante la istituzione in molti Paesi delle Autorità amministrative antitrust. Con la riforma Brunetta nel settore pubblico il legislatore ha ridotto gli spazi della contrattazione e ha allargato quelli della legge.

Per altro verso, i governi dei paesi occidentali condividono la sovranità monetaria con le banche, considerate alla stregua di imprese private. In Italia in spregio all'art. 47 della Costituzione. A partire dagli anni '70, si è affermata l'idea che i fallimenti dello Stato erano più gravi di quelli del mercato e, quindi, si è proceduto a massicce privatizzazioni di gran parte del patrimonio pubblico senza vere liberalizzazioni.

Tutto questo ha fatto crescere le disuguaglianze anche all'interno del mondo del lavoro dipendente. Ha impoverito la classe media. Ha fatto crescere enormemente il numero dei working poor. Ha fatto aumentare la disoccupazione e, conseguentemente, abbassato il tasso di partecipazione. Tutte le ricerche sulla disuguaglianza concordano che tra le cause dell'aumento della polarizzazione dei redditi c'è stata anche la debolezza dei sindacati che si sono lasciati mettere all'angolo fidando nelle possibilità redistributive del Welfare State, non rendendosi conto che anche i benefici di questo erano controllati da governi liberisti amici in primo luogo delle imprese private.

Ora di tutto questo non trovo traccia

nel documento delle tre Confederazioni. Eppure si tratta di problemi che condizionano e continueranno a condizionare i temi della contrattazione sia a livello nazionale che a livello decentrato. La mia opinione è che se si va verso un decentramento della contrattazione spinto agli estremi si ricade nel caso Fiat di qualche anno fa che esce da Confindustria ed impone il suo modello contrattuale. Una seconda osservazione è che, date le caratteristiche del sistema economico con forti squilibri territoriali e rilevanti diseconomie esterne, non tutti i problemi possono essere risolti al livello della contrattazione tra le sole parti sociali direttamente interessate. Delle diseconomie esterne rilevanti ai fini della produttività programmata si deve occupare l'operatore pubblico a livello locale e/o regionale. Di conseguenza, la dimensione territoriale, a mio giudizio, non può che essere o complementare o sussidiaria di quella aziendale e non alternativa.

Sia i sindacati dei lavoratori che le organizzazioni datoriali hanno un preciso e convergente interesse a mettere in moto un meccanismo di concertazione con l'operatore pubblico sub-centrale non solo perché lo chiede alle regioni la Commissione europea ma perché è, innanzitutto, nell'interesse dei lavoratori e delle imprese che vogliono adottare una credibile strategia di crescita e sviluppo.

Non ultimo, la questione del governo, secondo me, anche esso debole per-

L'ANALISI 1

ché non ha una sua autonoma strategia di politica economica per la crescita e lo sviluppo e all'interno di essa di politica di tutti i redditi. È vero che le linee di politica economica sono definite a Bruxelles ma, all'interno di esse, si poteva e si doveva fare di più. Si poteva e si doveva contestare la politica di austerità che impedisce ai paesi euro-mediterranei di rilanciare gli investimenti pubblici. Dopo quasi due anni Renzi si è reso conto che ottenendo qualche decimale in più di flessibilità non si va da nessuna parte. Eppure nel 2014 ha lasciato sola la Grecia sperando di ottenere qualche ulteriore deroga a titolo personale. Ha sba-

gliato i conti perché con le sole regole di flessibilità, ossia, con qualche decimale di punto in più nel rapporto deficit/PIL non si può determinare una svolta significativa nella politica economica. Ed è debole perché isolato, non trova alleati tra gli altri paesi membri dell'eurozona e non ha un movimento dietro di sé neanche in Italia.

Per superare questa sua debolezza, per vincere le resistenze a livello europeo non solo le regioni ma anche il governo dovrebbero lanciare una seria strategia per la crescita e lo sviluppo e attorno a essa raccogliere il consenso e la mobilitazione delle parti sociali.



Charlie Chaplin in un'immagine di Tempi Moderni

WELFARE AZIENDALE E WELFARE STATALE

di Enzo Russo

Bisogna però evitare di appoggiarsi troppo sul versante “privato”, finendo così per attribuire allo Stato un ruolo residuale. Perché si corre il rischio che chi ha un posto di lavoro goda di efficaci protezioni e di un sistema accettabile di assistenza, mentre gli altri cioè chi un posto non lo ha, finirebbe per contare su un sistema di servizi inadeguato e inefficiente perché evidentemente impoverito dal mutamento di prospettive

In diversi paesi occidentali, a partire dagli USA, si sta seguendo la strada del welfare aziendale e/o contrattuale. Anche i sindacati italiani sono decisi a seguirla e l'argomento costituisce uno dei capitoli del documento unitario delle tre Confederazioni CGIL, CISL e UIL del 14-01-2016. In fatto, essi sono stati anticipati dal governo Renzi che ha messo delle norme ad hoc nella legge di stabilità per il 2016.

Secondo una ricerca passata al vaglio del CNEL (ora abrogato) “Per welfare aziendale si intende genericamente l'insieme dei benefit e delle prestazioni non monetarie erogati e promossi dalle imprese

al fine di incrementare, migliorare e sostenere la vita economica e sociale dei dipendenti di un'azienda e del loro nucleo familiare, in una dimensione di benessere e cittadinanza aziendale. Tipicamente, tali servizi includono diverse forme di tutela (ad esempio, la protezione della salute tramite parziale copertura di assistenza sanitaria, o la tutela di forme di reddito tramite pensioni integrative), servizi quali misure di sostegno alla conciliazione tra lavoro e vita privata (orari flessibili, congedi, contratti part-time, “lavoro agile”, ecc.), sostegno al reddito familiare, all'istruzione e all'educazione dei figli, all'assistenza alla persona (dipendenti, famiglia, bambini e

L ' A N A L I S I 2

anziani), e agevolazioni di carattere commerciale o proposte di servizi per il tempo libero” (Confedir-Cnel 2014).

Sull’argomento c’è ormai una vasta letteratura essendo che la tesi del welfare aziendale in Europa parte proprio dalla crisi del welfare state gestito prevalentemente dall’operatore pubblico, alias, dalla c.d. crisi fiscale dello Stato. È chiaro e risaputo che il welfare universale comporta alti costi di finanziamento ma da qui a sostenere che il welfare state non è sostenibile ce ne passa. Nelle società avanzate vale la legge di Wagner secondo cui al crescere del reddito medio-pro-capite cresce la quantità di beni pubblici. Da qui la crescita della spesa al netto di inefficienza e corruzione. Che lo Stato sociale debba diventare azienda sociale ce ne passa. Ben venga negli USA la disponibilità di Starbucks a finanziare gli studi anche di terzo livello dei suoi dipendenti e relativi figli. Accanto a Starbucks abbiamo anche Walmart che taglia drasticamente i diritti dei lavoratori. Ma questi restano episodi non molto frequenti e non si risolvono così i problemi dell’istruzione, della formazione permanente, della sanità, dell’assistenza e della previdenza.

Diversa apparentemente sarebbe la motivazione delle tre Confederazioni nell’intraprendere la strada del welfare aziendale e/o contrattuale.

“Contemporaneamente, l’obiettivo di Cgil, Cisl e Uil è quello di rafforzare, quantitativamente, attraverso una sua maggiore estensione e, qualitativamente, attraverso un regolato trasferimento di competenze, la contrattazione di secondo livello, con l’obiettivo di realizzare il miglioramento delle condizioni di lavoro con la crescita della produttività, competitività, efficienza, innovazione organizzativa, qualità, welfare contrattuale, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Tali obiettivi vanno perseguiti anche attraverso il beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive previste dalla legge”. Così nel documento CGIL-CISL-UIL160114

Mi sembra opportuno ripetere che produttività e competitività non dipendono solo da quello che si fa all’interno dell’azienda. Occorre che l’azienda si collochi nel contesto adeguato senza gravi diseconomie esterne materiali ed immateriali. Ma il punto più delicato è forse quello finale secondo cui gli obiettivi sarebbero conseguibili attraverso il beneficio delle agevolazioni fiscali e contributive. Forse non ci si rende conto che in questo modo si rovesciano i presupposti su cui è costruito il Welfare State. Non si tratta di attuare la “cittadinanza aziendale”, un ossimoro, ma la cittadinanza nazionale e universale, ossia, attuare in pieno e per tutti i diritti fondamentali, civili e sociali. Se a 45 anni dallo

Statuto dei lavoratori – negli ultimi anni martoriato da diverse riforme deformanti – torniamo a parlare di diritti all'interno delle fabbrica e/o degli uffici pubblici, si vede che negli ultimi decenni il sindacato non ha saputo salvarli.

Per questi motivi, ritengo che appoggiare il welfare al contratto aziendale comporta un cambiamento radicale di paradigma che, peraltro, opportunisticamente, non esclude l'intervento dello Stato anzi lo richiama in termini di incentivi e/o di imposta-spesa per i salari di produttività (con complicazioni nella gestione delle buste paga); per la previdenza complementare (pensioni integrative); per assicurazioni sanitarie aggiuntive; per il

sostegno del reddito familiare; per la partecipazione agli utili dell'impresa; ecc.. Tutto bene e i costi? Coinvolgere imprese, assicurazioni, fondi pensioni e quant'altri non avviene a costo zero. Io trovo un'analogia con quanto avviene in generale con le esternalizzazioni o con la fornitura di servizi vari da parte di enti non profit. Secondo Giovanni Moro (2014:160), in questo modo, si realizza una specie di alleanza tra neoliberismo e cultura delle opere pie contro lo Stato. Ma quello che è peggio non ci si rende conto che, in questo modo, in via tendenziale, si lascia allo Stato un ruolo residuale. I fautori del welfare aziendale sostengono che, così facendo, si assicura ai lavoratori non solo un salario monetario



Il presidente di Confindustria, Giorgio Squinzi

L'ANALISI 2

ma anche il salario sociale. Belle parole ma ai disoccupati e agli inoccupati e alla massa dei lavoratori ai quali non sono generalizzabili detti benefici che cosa assicuriamo? Non c'è il rischio di aggravare la disuguaglianza tra gli insiders e gli outsiders?

Il meccanismo che le controparti propongono prevede il ricorso massiccio alle esternalizzazioni e si affida la produzione di servizi a privati senza fare una valutazione preliminare dell'efficienza, ossia, uno straccio di analisi costi e benefici, avremo situazioni analoghe a quelle che abbiamo avuto dopo le massicce privatizzazioni senza liberalizzazioni e/o con le esternalizzazioni fin qui operate a tutti i livelli di governo: dopo le privatizzazioni e le esternalizzazioni collusive, gli utenti pagano i servizi più cari. E ancora in omaggio alla brillante idea PPP, prodotta dall'Europa liberista, si promuovono le private-public-partnership e/o imprese miste e, di nuovo, quantità e qualità dei servizi non aumentano.

I fautori del welfare aziendale dicono che così si crea valore aggiunto ma questo, in termini di stretta contabilità pubblica, si crea anche quando in un'impresa municipalizzata ci sono dipendenti in esubero e/o quando si pagano le forniture di beni e servizi necessari alla produzione a prezzi maggiorati vuoi perché c'è la corruzione vuoi perché certi prezzi incorporano rendite monopolistiche. Sono i paradossi che caratterizzano la metodologia di calcolo

del PIL. Non sto giustificando l'inefficienza dell'operatore pubblico. Dico che l'efficienza del privato come del pubblico va dimostrata preliminarmente. Non è più accettabile l'idea aprioristica secondo cui i fallimenti dello Stato sono più gravi di quelli del mercato. La sanità USA (un mix di privato e pubblico) costa il doppio della media dei Paesi OCSE; il sistema delle pensioni private costa di più e rende meno ai beneficiari per un'ovvia considerazione: le imprese di assicurazioni non sono enti non profit.

Il fatto che ci sia un "nuovo" approccio cooperativo e/o consociativo tra le imprese e i sindacati dei lavoratori è un fatto positivo purché non si ricada negli errori del passato. Mi riferisco ai primi anni 70 quando i sindacati erano al massimo della loro potenza negoziale e contrattavano anche alcune forme di welfare tra quelle sopra menzionate. Intanto allora, in Italia, c'era un sistema di welfare ancora meno sviluppato di quello attuale. Un esempio emblematico, allora il Comune di Bologna aveva un copertura al 100% del fabbisogno di asili nido ma era il Comune più indebitato d'Italia.

Da ammiratore della impresa-comunità olivettiana sono favorevole all'idea che certi servizi sociali possano essere prodotti in azienda o accanto ad essa purché queste esperienze siano generalizzabili in misura significativa. Altrimenti rischiamo di creare alcune limitate aree felici - secondo alcuni

di privilegio – con il contributo dei soldi del contribuente mentre gli altri lavoratori continueranno a utilizzare servizi sociali inadeguati perché non rispettano i livelli essenziali di assistenza e delle prestazioni.

Ci sono già calcoli abbastanza affidabili sui fabbisogni e costi standard e, quindi, ci sono e ci saranno sempre più i termini di riferimento per fare analisi costi e benefici delle gestioni esternalizzate rispetto a quelle pubbliche. Incentivi ed agevolazioni dovrebbero essere selettivi, mirati e soprattutto temporanei. In teoria, se uno volesse applicare il principio di sussidiarietà orizzontale (art. 118 comma 4 Cost.) in maniera rigorosa l'operatore pubblico dovrebbe astenersi dall'intervenire, in qualsiasi modo, su tutto quello che il privato svolge bene. Sappiamo però che questa è un'ipotesi utopistica e, quindi, non si può escludere l'intervento sussidiario dell'operatore pubblico. Anzi nel nostro caso, l'operatore pubblico ai vari livelli favorisce l'autonoma iniziativa di singoli o associati nello svolgimento di attività di interesse generale. Alias eroga sussidi ai suddetti soggetti senza una seria verifica della sussistenza dell'interesse generale e, peggio ancora, senza controlli ex post. Da qui secondo Moro cit. l'abnorme sviluppo del c.d. terzo settore.

Se stiamo parlando di attuazione di diritti fondamentali, civili e sociali sul serio allora dico che come cittadino mi sento maggiormente garantito se il garante ul-

timo di tali diritti è lo Stato o l'Unione europea a cui aderiamo e che in materia ha sviluppato anche una consistente giurisprudenza.

Stiamo uscendo - si spera - da sette anni di depressione avendo perso 10 punti di PIL e avendo la disoccupazione vicina all'11%. Si racconta la favoletta secondo cui con il welfare aziendale si darebbe una spinta agli incrementi di produttività dei lavoratori meglio gratificati e più sereni.

Ma la produttività del lavoro dipende più direttamente dalle loro qualifiche e dalla migliore dotazione di capitale materiale e immateriale. E se uno guarda al problema della produttività negli ultimi 25 anni, è ragionevole pensare che l'economia italiana sia affetta da stagnazione secolare come il Mef Padoan ha ammesso recentemente. La detassazione del salario di produttività c'è dal 2008 ma nessuno ha dimostrato che essa abbia prodotto significativi incrementi di produttività. Ammesso pure che incrementi ci siano stati, che apporto hanno potuto dare alla produttività del sistema economico? Secondo me trascurabile sulla base di un semplice calcolo. Per il 2016 la legge di stabilità per il salario di produttività prevede di spendere 430 milioni di euro. Con il tetto di 2000 euro, elevabile a 2.500 in caso di attivazione di procedure di partecipazione, potrebbero essere interessati 215.000 lavoratori con salari sino a 50 mila euro; a parte i complicati problemi di corretta misurazione degli in-

L'ANALISI 2

crementi di produttività, se anche fossero 300 mila o più i lavoratori coinvolti, non mi pare che essi possano avere un impatto significativo sulla produttività media del sistema.

Il governo, da un lato prevede bonus a questa o a quella categoria, dall'altro taglia i fondi della sanità, progetta l'ennesima riforma delle pensioni, riduce i fondi per l'Università, la ricerca e il diritto allo studio. È riuscito a produrre una legge di stabilità con 997 commi (204 pagine della GU). Ma non ci sono scelte fondamentali di forte impatto economico se non quella altamente criticabile e criticata dell'abrogazione delle tasse sulla prima

casa. Credo che la priorità sia una nuova politica economica in grado di innescare un processo di crescita del reddito e dell'occupazione. Data la struttura del nostro sistema economico, il welfare aziendale spinto ai confini di cui si parla nel documento delle tre Confederazioni non è generalizzabile e, se così, è alto il rischio che esso alimenti le disuguaglianze tra i lavoratori. In altre parole, a mio parere, la priorità deve essere la creazione di diversi milioni posti di lavoro e la difesa decisa del welfare statale per renderlo più efficiente ed efficace. Le scarse risorse dell'operatore pubblico non possono essere disperse in mille rivoli.



Sussanna Camusso, segretario generale della Cgil, con il ministro Giuliano Poletti

PARTECIPAZIONE E CONTROLLO SOCIALE

di Enzo Russo

Ha un grande rilievo la scelta strategica che i sindacati hanno compiuto dopo anni in cui solo in pochi accennavano al tema della cogestione (tra gli altri Giorgio Benvenuto e Tiziano Treu). Al di là dei benefici che possono derivare nel rapporto tra lavoratori e imprese, c'è un altro aspetto positivo legato alla lotta contro la corruzione e la criminalità

Positiva la scelta strategica delle tre Confederazioni a favore della partecipazione in linea con l'art. 46 Cost. italiana, con l'art. 23 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo (1948) e con gli artt. 27-28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000).

Nel documento unitario, la partecipazione viene articolata su tre livelli:

1) Partecipazione alla governance dell'impresa, ossia, partecipazione al processo decisionale sulle scelte strategiche dell'impresa ivi compresi - in sintonia con le raccomandazioni dell'ultima Enciclica di Papa Francesco *Laudato si'* - i programmi di conversione ecologica dei prodotti e dei sistemi produttivi. Tale partecipazione prevede la presenza di rappresentanti eletti direttamente dai lavoratori dell'azienda nei

Consigli di sorveglianza in posizione tendenzialmente minoritaria salvaguardando le prerogative del management;

2) Partecipazione organizzativa. Attraverso di essa i lavoratori concorreranno alla determinazione delle scelte in materia di innovazione organizzativa, di qualificazione del lavoro, ecc., "rendendo pienamente agibili i diritti di informazione e consultazione attraverso la proceduralizzazione di sedi, tempi e strumenti";

3) Partecipazione economico-finanziaria. Le tre Confederazioni la ritengono complementare e strumentale alla valorizzazione del ruolo del sindacato all'interno dell'azienda. Auspicano linee-guida per la definizione di modalità e strumenti (ways and means) "ispirati ai principi di diversificazione, flessibilità, gradualità, sperimentazione";

L'ANALISI 3

tazione, negoziati e regolati dalla contrattazione collettiva nella consapevolezza anche della necessità di “adeguati sostegni normativi”; nella consapevolezza della sua utilità innanzitutto ai fini del rilancio del dialogo sociale, dello sviluppo e del consolidamento dei meccanismi di informazione e consultazione; (non è visione riduttiva?).

Positivo mi appare il “pistolotto finale del documento laddove le 3 Confederazioni – non di rado criticate per l’azione di freno che nel passato avrebbero esercitato nei confronti di federazioni e/o istanze sindacali periferiche – dichiarano di voler “definire un quadro generale di regole” ido-

neo a superare la crisi di rappresentanza (non solo propria ma anche delle organizzazioni datoriali) con una scelta di grande coraggio e discontinuità verso l’innovazione, la trasparenza e la democrazia”. Su tali basi esse ritengono sia possibile anche “rilanciare un progetto di unità sindacale a partire dai luoghi di lavoro”. Argomento per la verità comune e presupposto fondamentale sia nella contrattazione sia ai fini della partecipazione.

Che dire? La partecipazione comincia a piacere anche alle tre Confederazioni. La parola partecipazione nel testo e nelle rubriche ricorre ben 25 volte rispetto alle



otto volte di occupazione e alle due di disoccupazione. L'inflazione ricorre due volte; la deflazione non è menzionata eppure appare essere la massima preoccupazione dei banchieri centrali e degli economisti, ma, secondo me, il concetto è implicito nel discorso sulla domanda interna. Non viene menzionata esplicitamente neanche la parola disuguaglianza e/o diseguaglianza - anche se nel documento si menzionano due volte i minimi salariali da definire con la contrattazione collettiva nazionale in alternativa all'ipotesi di un salario minimo definito dalla legge. È un segno dei tempi. Sta alle controparti private e pubbliche andare alla verifica di

tale disponibilità.

Personalmente ritengo che questo terzo volet del documento delle 3 Confederazioni sia quello meglio strutturato e promettente anche se incompleto come vado a dimostrare.

Devo fare due premesse: 1) probabilmente hanno ragione le 3 Confederazioni a non mettere in chiaro quello che chiamo il quarto obiettivo della partecipazione; 2) devo confessare che i miei suggerimenti nascono da un lato dall'origine storica della cogestione in Germania, dall'altro dalla filosofia sottostante l'idea del sindacato dei cittadini che a suo tempo fu lanciata dalla UIL di Giorgio Benvenuto e, non ultimo,



L'ANALISI 3

da alcune brillanti osservazioni conclusive di Tiziano Treu della raccolta di saggi nel libro Astrid “la partecipazione incisiva” (il Mulino, 2015).

Queste osservazioni mi portano a fare una valutazione a carattere storico sul mancato successo, alias, mancata generalizzazione di passate esperienze partecipative. Secondo me, non è questione di crisi strutturale e/o congiunturale dell'economia bensì di struttura del sistema produttivo e di cultura politica. Si è trattato in primo luogo di questione culturale e, soprattutto, politica di rifiuto e/o contestazione radicale del capitalismo anche nella versione del c.d. compromesso socialdemocratico.

Nella RFT del secondo dopoguerra la costituzione federale, la doppia suddivisione dei tre poteri dello Stato, la espansione della partecipazione anche nelle imprese è imposta dagli anglosassoni (in particolare britannici) proprio ai fini di controllo sociale organizzato. Quest'ultima si cala sulla grande industria dell'acciaio e del carbone prima e poi su quella automobilistica. Si cala in un paese a forte coesione sociale.

Nell'Italia dell'immediato dopoguerra, c'erano la FIAT, la Montecatini, la Pirelli, le industrie elettriche, l'IRI e le imprese PPSS; tra i padroni e i manager prevaleva ancora la mentalità del padrone del ferriere e, peggio, ancora non c'era – e non c'è tuttora – una grande coesione sociale.

C'era il forte PCI dell'occidente e un PSI suo fellow traveller sino al 1956. Avevano una forte influenza nel mondo del lavoro. E parlare di partecipazione ancora negli anni '70 era anatema perché a sinistra molte menti pensanti credevano nelle c.d. tesi crolliste secondo cui il capitalismo era ineluttabilmente condannato e, quindi, bisognava andare oltre verso il socialismo sia pure per via democratica.

Accogliere la partecipazione significava rafforzare il capitalismo. Dopo la grande trasformazione degli anni 50 e 60, l'Italia emergeva come la quinta potenza industriale del mondo ma con un sistema proprietario caratterizzato da poche grandi imprese (strettamente controllate) e per il 95% da PMI. Prima l'agricoltura e poi la stessa industria perdono peso a favore non di un terziario avanzato ma di un settore dei servizi omogeneo al sistema in parte arretrato delle PMI. Negli anni 70 e 80 molte grandi imprese venivano travolte dalla crisi mondiale ed erano in fase di forte ristrutturazione. Con le dovute eccezioni, pensavano soprattutto alla loro sopravvivenza ed avevano comunque controparti ancora ideologizzate. Pur avendo i sindacati strapato nella prima metà degli anni 70, diritti di informazione e consultazione, successivamente non c'erano né i presupposti né i vincoli esterni che potessero promuovere e generalizzare forme articolate di partecipazione. Anche per questi motivi le raccomandazioni e direttive della Comunità

europee venivano disattese.

Apprezzo molto la lucidità e il realismo di Tiziano Treu nella valutazioni conclusive del volume citato. Sostiene Treu che il problema vero è quello della democrazia tout court. Il modello che sposa la Costituzione europea (declassata a TFUE) è quello della democrazia partecipativa e della sua effettiva attuazione in tutti i paesi membri

bri di potere, allora diventeranno sempre più scarse le probabilità di attuare la partecipazione nelle fabbriche perché si radicalizzerebbe lo scontro politico tra le forze della sinistra radicale e quelle della destra populista e xenofoba.

Ciò posto sul quadro generale vengo alla situazione specifica dell'Italia che presenta vincoli particolari. Nel nostro paese



e, in particolare, in quelli euromed. Se questo avverrà, allora ci sarà maggiore probabilità che il modello partecipativo si diffonda anche nelle fabbriche e negli uffici pubblici. Ma se l'Europa – come sembra - entra in crisi istituzionale; se si abbassa ulteriormente il livello – già infimo – di coesione sociale; se saltano gli attuali precari equili-

dilaga la illegalità e la corruzione (60 miliardi stimati dalla CdC); crescono e prosperano tre la più grandi organizzazioni criminali del mondo; l'economia sommersa viene stimata nel 17% del PIL. La base imponibile ai fini delle imposte dirette in 10-12% (stima prudenziale); i bilanci delle imprese hanno un indice molto basso

L'ANALISI 3

di attendibilità. Sommando tutti questi elementi, è facile stimare che circa 1/3 del PIL è confezionato nella carta dell'illegalità. E questa quota dell'economia non è un mondo a se stante. Si compenetra e interagisce sistematicamente con il resto. In queste condizioni parlare di diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione può sembrare velleitario e alquanto avventato.

Ma proprio questa situazione non brillante né favorevole, secondo me, dovrebbe costituire motivo profondo per andare avanti con decisione sulla strada ora scelta della partecipazione. A fronte del fallimento dei controlli interni ed esterni nel

pubblico e nel privato, ritenendo che la corruzione e la criminalità organizzata non si risolvono con la nomina di commissari straordinari, la mia proposta è che la partecipazione dovrebbe diventare non solo un utile strumento di democrazia economica ma soprattutto di controllo sociale organizzato.

Essendo il nostro un paese che non ha una teoria condivisa della giustizia sociale, con il pessimismo della ragione, ritengo la mia proposta di assegnare alla partecipazione una funzione di controllo sociale organizzato un atto di fede più che una prospettiva realistica. Ma mi piacerebbe molto essere smentito dai fatti.

