

Consiglio Nazionale UGL

Relazione
del Segretario Generale
Renata Polverini

Chianciano, 9/10 Febbraio 2007

Care amiche ed amici, così tante sono le cose da dirvi, così numerosi gli impegni assunti e svolti in questi ultimi mesi che ho impiegato più tempo a restringere che a scrivere questa mia relazione al Consiglio Nazionale. Ho voluto, infatti, per quanto possibile contenere il mio intervento per dare la possibilità al maggior numero di Consiglieri di poter intervenire al nostro dibattito che come sapete viene registrato da Radio Radicale che ringrazio fin d'ora per l'attenzione che ha voluto dedicarci.

L'esperienza dell'ultima legge finanziaria è emblema di un paese e di una classe politica che, al di là delle appartenenze partitiche, stenta ad elaborare una compiuta idea di sviluppo, o meglio di progresso e rinascita del paese. Ci troviamo di fronte ad un articolato legislativo di cui gli stessi estensori si riconoscono incapaci di descrivere il contenuto, vista la continua rincorsa di norme che è impossibile ricondurre ad una linea coordinata di interventi.

Dal confuso coacervo di commi emerge il ritratto di una maggioranza incapace di fare sintesi tra le sue contraddittorie anime; di un governo costretto ad applicare a se stesso lo strumento della concertazione.

Il Presidente del Consiglio ci ha di fatto offerto, in questi nove mesi di conduzione del paese, una prova piuttosto deludente. Lo slancio in avanti che molti auspicavano è mancato, rimpiazzato da un altalenante ondivagare tra diverse posizioni.

Non credo di essere ingenerosa osservando che il loro agire non sempre si dispiega con coerenza.

Coerenza che tutti insieme siamo riusciti a mantenere in occasione sia dell'accordo sul TFR che come sapete non abbiamo voluto firmare (ma ne parlerò in seguito), sia sull'impianto dell'ultima legge di bilancio.

Come non abbiamo avuto timore di scioperare per ben sei volte contro il precedente Governo Berlusconi, sempre insieme alle altre Confederazioni, non abbiamo tentennato, in stupenda solitudine, a manifestare il 10 novembre scorso per le vie di Roma contro la finanziaria e lo scippo, che tanto ha infastidito anche il Presidente D'Alema, del TFR.

Pensioni

Uno dei temi nei quali si è potuta cogliere questa costante incertezza da parte del Governo in carica, è la ipotizzata riforma delle pensioni.

Verrebbe da dire messianicamente invocata, considerando i pronunciamenti in questo senso del Fondo monetario internazionale, della Commissione europea, della Ragioneria. Da ultimo della Corte dei conti.

Il copione è sempre il medesimo: si prospetta la catastrofe (fissata al 2038!) e si reclama, per scongiurarla, l'innalzamento dell'età pensionabile, ricordando, ad adiuvandum, che la Germania ha deciso di aumentarla da 65 a 67 anni, attraverso un incremento graduale da realizzarsi tra il 2012 e il 2029.

Si completa il quadro chiedendo l'aggiornamento dei coefficienti di trasformazione.

Ulteriore tocco di colore fornisce poi l'avventatezza del ministro per le politiche comunitarie (Bonino), che nell'innalzamento dell'età pensionabile delle donne arriva a vedere una realizzazione della parità.

La nostra risposta è chiarissima, ed è dettata dall'esperienza degli anni passati dall'introduzione della riforma Dini.

Le proiezioni si sono sempre rivelate errate. E troppi commentatori sembrano oggi dimenticare i segnali di novità che pur esistono: l'oggettivo aumento della occupazione (pur con alcune caratteristiche che vanno attentamente valutate), una certa "ripresa demografica" dovuta, soprattutto ma non solo, all'immigrazione; l'allargamento della base imponibile e contributiva, dovuta a diversi fattori sui quali non mi dilungo in questa sede.

Abbassare i coefficienti si tradurrebbe in una penalizzazione proprio per le pensioni di chi oggi è più giovane.

Per noi, ribadiamo con forza, l'aumento dell'età pensionabile potrebbe realizzarsi solo in forma volontaria ricorrendo agli incentivi e quindi e nell'assoluto rispetto dei diritti acquisiti.

Bisogna invece lavorare seriamente per rivalutare le pensioni in essere e per abolire lo scalone, unico impegno chiaro preso dal Governo con i lavoratori nel capitolo dedicato alle pensioni sul programma elettorale.

Vogliamo discutere di lavori usuranti, vogliamo responsabilmente garantire un futuro pensionistico ai giovani, vogliamo riconoscere una maggiorazione rispetto alla contribuzione previdenziale per le donne che in età da lavoro con la maternità offrono il loro contributo in termini demografici al Paese.

Occorre, dicevo, responsabilmente garantire un futuro pensionistico ai giovani. Occorre prevedere un automatismo per evitare che siano persi ai fini previdenziali, ciò che oggi accade, riguardo i contributi obbligatori all'Inps per i lavoratori autonomi (o meglio flessibili/precari), che per la maggior parte, come sappiamo, sono giovani e donne, quando questi non raggiungono la soglia minima per l'erogazione dell'assegno. Prima di pensare, ai fini previdenziali, ai periodi di assenza dal lavoro, restituiamo loro ciò che gli è dovuto.

Non servono riforme pensionistiche, ma interventi concreti sul sistema del welfare e del mercato del lavoro che vede ancora giovani e donne penalizzati sia nella fase di ingresso che di mantenimento del posto di lavoro.

Occorre sostenere l'invecchiamento attivo, introdurre validi sistemi formativi per consentire la riconversione durante l'età adulta in caso di perdita dell'impiego, evitare il ricorso sempre maggiore agli strumenti di mobilità e di cassa integrazione che accompagnano, troppo precocemente i lavoratori alla pensione.

Bisognerà capire che cosa intende il ministro del lavoro Damiano quando, escludendo una nuova riforma, parla di una "manutenzione del sistema" per tenerlo in equilibrio e non per fare cassa.

Vorremo però che su temi come quello delle pensioni, che tocca una questione vitale per l'esistenza delle persone, si procedesse con maggiore cautela e senso di responsabilità.

Previdenza complementare

In seguito al Memorandum d'intesa dell'ottobre scorso, il governo ha disposto con il decreto legge del 13 novembre 2006, l'anticipo al 1° gennaio 2007 (anziché al 2008) della nuova disciplina in materia di previdenza complementare, limitando il conferimento forzoso del TFR in optato alle aziende con più di 50 dipendenti.

Il memorandum, sottoscritto da CGIL, CISL e UIL e Confindustria, ha di fatto legittimato l'azione autoritaria del Governo, il quale, unilateralmente, era intervenuto superando l'avviso comune sottoscritto storicamente da ben 23 sigle in rappresentanza dei lavoratori e delle imprese e mortificando di fatto, per la prima volta nella storia, l'autonomia negoziale delle parti sociali, appropriandosi del Trattamento di Fine Rapporto dei lavoratori per farlo

confluire in un fondo di nuova istituzione dell'Inps che sarà utilizzato per non ben precisate infrastrutture.

Malgrado ciò, siamo consapevoli della rilevanza di questo appuntamento, della straordinaria importanza rivestita dal secondo pilastro, indispensabile strumento per assicurare ai lavoratori un assegno pensionistico decente, considerata la riduzione che, a partire dal 2012, si determineranno con il calcolo misto e quello contributivo.

Il ritardo accumulato è grande. In tutto il decennio che ci ha preceduto, nei fondi sono stati raccolti in totale poco più di 8 miliardi. Si stima però che ora i fondi pensione di categoria registreranno un flusso annuo di oltre 7 miliardi.

Dunque il decollo è possibile. E noi siamo parte molto attiva per garantire la partenza della previdenza complementare perché, come abbiamo già detto, solo affiancando la previdenza complementare a quella pubblica i giovani potranno arrivare a percepire rendite mensili decenti, ma anche perché dobbiamo evitare che i risparmi dei lavoratori finiscano nel calderone pubblico dell'Inps.

Questo è l'impegno che abbiamo preso a Roma il 10 novembre di fronte a 70.000 lavoratori che, insieme a noi, hanno sfilato per le vie della capitale.

Non possiamo, inoltre, non ribadire la gravissima responsabilità che si assume il governo con lo scioglimento della Covip.

La circostanza che la sua eliminazione sia fissata non prima del 1 luglio 2008, non mitiga lo sconcerto per una decisione che, intervenendo nella fase più delicata dell'avvio della previdenza complementare, manifesta ancora una volta, la superficialità del governo.

In tal modo si finisce, obliquamente, per riproporre prospettive fuorvianti. Non deve infatti assolutamente confondersi il risparmio previdenziale con l'investimento finanziario.

Senza le tutele garantite dalla Covip, si fa invece concreto il rischio che la previdenza complementare veda mortificata la sua finalità sociale ed esaltata, invece la dimensione, meramente finanziaria.

Anche rispetto a questo grande tema la nostra azione coerente è sempre più solitaria.

Rappresentanza e rappresentatività

Del resto, una delle ricchezze dell'esperienza sindacale del nostro paese è senz'altro rappresentata dalla "varietà dell'offerta", dalle molte organizzazioni attraverso le quali si struttura il movimento sindacale, dalle diverse sensibilità che in esso si manifestano.

Questo pluralismo (che è altra cosa dalla frantumazione, dalla parcellizzazione selvaggia) è un bene prezioso.

Ciascun sindacato, nell'esercizio libero delle sue potenzialità, esprime la volontà degli uomini e delle donne che in esso si riconoscono.

Sono loro, gli organizzati all'interno del sindacato, ad assumersi in prima persona, attraverso la dimensione associativa, la responsabilità dell'azione collettiva. E solo in una fase successiva interviene, attraverso la verifica elettorale, la consenso dei destinatari dell'azione collettiva.

Ciascuna organizzazione fa la sua proposta, che è tradizione, della sua capacità di sintonia con la sindacato deve dimostrarsi il luogo dell'ascolto nella possibile risposta.

Nell'ascolto delle istanze dei lavoratori, nell'assunzione delle loro ragioni come nostre ragioni (assunzione fatta con appassionata partecipazione), va individuato uno degli elementi peculiari della nostra esperienza sindacale.

Un'esperienza che vede nella questione delle rappresentanza una questione di libertà: "libertà delle persone, che si associano nei sindacati, libertà dei sindacati, non considerabili "altro" dall'insieme dei lavoratori organizzati, di organizzare al proprio interno la vita associativa e di agire, secondo le regole dell'autonomia privata, per la tutela degli interessi collettivi come individuati dall'organizzazione di gruppo".

In questa prospettiva, la rappresentatività, intesa in modo ragionevole, consente di non ledere la libertà di organizzazione (il momento dell'autonomia), assicurando nel contempo una selezione che eviti di allargare a dismisura l'area dei soggetti dotati di efficacia rappresentativa.

Il rapporto con le altre organizzazioni sindacali non può essere solo competitivo. Il confronto deve prevedere anche ulteriori momenti di

cooperazione. Perché non è in gioco solo quanto si rappresenta (e se un sindacato è più rappresentativo di un altro), ma come si rappresenta. Se cioè i sindacati sappiano dare risposte efficaci agli interessi rappresentati.

Mercato del lavoro

Una delle funzioni principali della rappresentanza sindacale sta anche nella suo essere espressione dell'evoluzione del contesto sociale, rispecchiando i mutamenti del tessuto produttivo e del mondo del lavoro.

Il lavoro precario, tradizionalmente opposto al lavoro stabile, ha assunto negli ultimi anni sempre maggior spazio.

Siamo tutti consapevoli della grandi mutazioni prodotte. Come è stato osservato, oggi "i termini dello scambio alla base del modello fordista di lavoro - subordinazione in cambio di sicurezza — si trovano sconvolti senza che siano stati ridefiniti i termini di un nuovo scambio".

Dunque il rapporto di lavoro fordista superava la concezione del contratto di lavoro come puro scambio commerciale tra due soggetti posti su uno stesso piano. Si fondava invece sulla disponibilità del lavoratore nei confronti dell'impresa in cambio di una certa sicurezza del posto di lavoro. La subordinazione alle logiche dell'organizzazione dell'impresa da parte del singolo lavoratore, trovava forme di compensazione in termini di garanzie di stabilità e protezione.

I cambiamenti verificatisi nel mondo del lavoro stanno lentamente erodendo, attraverso forme diverse, gli equilibri consolidati, con conseguenze rilevanti su tutti gli aspetti della vita sociale.

Il mondo del lavoro è stato colpito dall'aumento dei rischi e dalla progressiva insicurezza che ne è derivata. La sfida che si è imposta e che ancora oggi non è stata vinta è quella di tentare di coniugare la flessibilità dei sistemi e la sicurezza dei singoli. Cercando formule che consentano di affrontare le trasformazioni del lavoro senza continuare a produrre una devastante crisi sociale.

Sono da respingere quelle posizioni neoliberiste che, sulla base della considerazione che tanto minori sono i vincoli, tanto più vigoroso è il processo di sviluppo, propugnano forme radicali di de- regolazione volte ad eliminare le garanzie e il controllo pubblico conquistati negli anni.

Come vanno evitate le demonizzazioni preconcepite di tutte le nuove forme contrattuali diverse dal lavoro a tempo indeterminato.

Occorre accettare e normare accuratamente le forme contrattuali flessibili sostenibili eventualmente con adeguati ammortizzatori sociali e sistemi di welfare moderni per evitare che si traducano, come oggi accade, in lavori precari.

Occorre guardare alla flessibilità non come "destino" dei tempi, ma come una forma di ingresso nel mercato del lavoro che si trasformi, in tempi brevi, in lavoro stabile.

Va tenuto presente che i nuovi lavori vedono come protagonisti soprattutto quei soggetti che, fino alla fine degli anni Ottanta, avevano una estrema difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro: i giovani e le donne. Si stima che degli oltre 2,3 milioni i posti lavoro in più creati negli ultimi 10 anni, due terzi sono occupati da donne. Il problema posto dai nuovi lavori è quello di trovare sistemi di gestione dei (vecchi e nuovi) rischi sociali adeguati ad una società incerta, instabile e insicura, che continuiamo a definire post-fordista.

L'Italia passava per essere il paese industrializzato con la più alta rigidità del lavoro e delle forme di tutela dell'impiego. Oggi l'OSCE riconosce che la normativa italiana sui rapporti di impiego, sebbene più vincolante (e meno male) di quella in vigore negli Stati Uniti, in Gran Bretagna e in Danimarca, è meno rigida (più flessibile) di quella applicata in Francia, Germania, Svezia e nei paesi dell'Europa meridionale.

Nuovi ammortizzatori sociali

Un punto sul quale l'accordo è ormai generale è che gli interventi di sostegno economico, quale che sia la loro estensione, vadano connessi con interventi orientati all'inserimento dei beneficiari nel mondo del lavoro.

Sulla indispensabilità di riordinare il sistema, realizzando una razionalizzazione degli strumenti che li renda più efficienti, flessibili ed equi, ci siamo espressi da tempo. Come anche sulla necessità di ampliare la platea dei soggetti interessati alla tutela e di adeguarla alle dinamiche del mercato del lavoro, di potenziare gli strumenti di politica attiva del lavoro.

Occorre predisporre una serie di misure organiche e coerenti che fissino l'ammontare delle prestazioni, tempo di erogazione e individuazione dei "comportamenti virtuosi" nella ricerca dell'occupazione cui riconnettere

L'erogazione delle prestazioni stesse realizzando un'adeguata integrazione fra interventi a sostegno del reddito e politiche attive del lavoro.

Le maggiori entrate fiscali devono essere destinate anche a finanziare nuovi ammortizzatori sociali a sostegno dei lavoratori precari, nell'ambito di un percorso di stabilizzazione occupazionale.

Contributi figurativi per i periodi di disoccupazione tra un lavoro e l'altro, indennità di disoccupazione, interventi per l'occupazione femminile e per gli over 50, sono misure che devono trovare spazio nell'agenda del governo.

L'orizzonte è quello di un welfare delle opportunità, di uno stato sociale in cui il cittadino giochi un ruolo attivo nel superamento delle proprie situazioni di difficoltà, potendo però contare sul sostegno, non solo economico, dell'istituzione pubblica.

Vorremo davvero che il 2007, indicato come "anno europeo delle pari opportunità per tutti", traducesse almeno in parte l'intenzione in fatti le buone intenzioni.

Sviluppo sostenibile

Come vorremmo che si affermasse con maggiore consapevolezza un'idea di sviluppo non circoscritta alla crescita del PIL, ma estesa ai profili della sicurezza economica, ambientale e sociale.

Come è stato autorevolmente detto, sviluppo è "trasformare la società, migliorare la vita dei poveri, dare a tutti una possibilità di successo e garantire a chiunque l'accesso ai servizi sanitari e all'istruzione" (Stiglitz).

E lo sviluppo è sostenibile "se soddisfa le esigenze del presente senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare le loro esigenze".

E' la grande questione del rispetto di un criterio di equità nella distribuzione inter-generazionale e in quella intra-generazionale della ricchezza e delle risorse.

Nel primo caso, si tratta di non compromettere le generazioni future attraverso scelte irreversibili delle generazioni precedenti; nel secondo, di garantire a tutti l'accesso effettivo alle opportunità economiche.

Lo stato di degrado ambientale in cui versa il pianeta (del quale sembra finalmente essersi resa conto anche l'amministrazione statunitense) e le crescenti disuguaglianze, impongono anche al sindacato un'attenta riflessione su questi temi.

Temi destinati per forza di cose ad imporsi nei prossimi anni. In particolare, saremo chiamati sempre più a misurarci, in ordine alla sostenibilità ambientale, con i problemi relativi al modello energetico attuale, rifiutando logiche superate persino dai mega manager di Davos sul nucleare.

Gli esiti nefasti di uno sviluppo selvaggio possono essere scongiurati lavorando per l'affermazione di una cultura della governance.

Una governance che superi il tradizionale concetto di "governo" e che, alla categoria del potere, sostituisca quella del servizio e della responsabilità; una responsabilità alla quale partecipino, da protagonisti, i diversi attori sociali.

Tra questi le organizzazioni sindacali, purché siano in grado di mediare sempre di più e meglio tra gli interessi particolari e gli interessi generali.

Un modello corretto di governance potrebbe consentire di conciliare le logiche della globalizzazione con quelle del territorio, frenando alcuni degli effetti negativi sugli uomini e sulla natura legati ai pervasivi processi che alla globalizzazione si accompagnano.

Ricordando le parole di Tommaso Moro: "Dove tutto si misura col denaro non è possibile che la vita dello stato si svolga giusta e prospera".

Politica dei redditi

La crisi che attraversa il nostro paese è una crisi complessa, che resiste ad ogni tentativo di semplificazione, di riduzione monocausale.

Accanto alle questioni, soventemente esaminate, che discendono dai fenomeni della globalizzazione, se ne pongono altre sulle quali non si riflette abbastanza.

Una di queste, con relevantissimi riflessi sociali, è rappresentata dall'impressionante trasferimento di reddito e di valore che si è realizzato dal lavoro al capitale in questi ultimi venti anni.

Nella sua rozza semplificazione, l'espressione "i ricchi sono sempre più ricchi, i poveri sempre più poveri" coglie un aspetto della realtà nella quale viviamo immersi.

La povertà assoluta si è indubbiamente ridotta, ma è aumentata quella relativa.

Il rischio di una contrazione dei consumi permane, con la possibilità di effetti significativamente negativi in relazione al perseguimento della crescita.

Questo scenario va tenuto nella debita considerazione quando si affronta il tema della politica dei redditi.

O quando il governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi, nel suo discorso al Forex di Torino, parla, rivolgendosi alle parti sociali, di "infrangere la rigida spirale prezzi salari" nel pubblico impiego.

Politica industriale

La competitività del sistema paese è la cornice entro la quale agisce la competitività delle imprese.

Tra i fattori che hanno inciso negativamente su quest'ultima va ricordato l'euro forte nelle esportazioni verso i paesi al di fuori dell'Unione. Non è più possibile, come in passato, superare le inefficienze del sistema produttivo attraverso lo strumento delle svalutazioni compensative.

Altro fattore è rappresentato dalla concorrenza delle economie asiatiche che continuano la loro straordinaria crescita.

La posizione oggettivamente asimmetrica nella quale le nostre aziende vengono a trovarsi, se certamente non può essere superata con il ricorso a misure meramente protezionistiche, deve però trovare momenti di attenzione e di tutela efficace soprattutto a livello europeo.

Non va sottaciuto che secondo alcuni osservatori tentazioni protezionistiche, soprattutto nei confronti delle multinazionali statunitensi, sembrerebbero non essere estranee alla stessa Cina, nonostante sia ormai da cinque anni membro del WTO.

Sarà interessante osservare se il Paese del dragone, privo di un sistema di

sicurezza sociale, attuerà davvero la svolta annunciata sul piano dei diritti sindacali.

La Cina del presidente Hu Jintao si accingerebbe infatti a varare la sua prima legislazione (che dovrebbe entrare in vigore il primo maggio) a tutela dei lavoratori. Essa dovrebbe prevedere il diritto - dovere delle aziende di autorizzare l'attività sindacale e la possibilità di negoziare contratti collettivi con i datori di lavoro su materie come salari, orario, sicurezza, pensioni.

L'emergere di nuove entità globali, con le quali non avevamo mai dovuto confrontati in passato, impone una profonda analisi dei nuovi ostacoli alla crescita.

L'aggressività concorrenziale delle economie emergenti fa agio sull'insufficienza infrastrutturale che continua a gravare sul nostro paese. Ciò spiega l'apparente paradosso dei molti imprenditori che nutrendo grande fiducia nelle potenzialità della loro azienda, manifestano forte preoccupazione sul piano macroeconomico, cioè sulla tenuta del settore e del sistema industriale.

Va osservato come il modello dei distretti industriali non sia un modello superato. Esso ha consentito di introdurre elementi di innovazione e non solo di ottimizzare i costi. Ha certamente incontrato dei limiti nella competizione di prezzo di alcuni settori merceologici, ma costituisce ancora un capitale strategico del nostro territorio sul quale puntare.

Si coglie qualche segnale positivo: le esportazioni dei 101 distretti industriali principali sono cresciute di oltre il 5% nel terzo trimestre 2006.

Ma c'è moltissimo da fare per migliorare le efficienze di sistema e sostenere la produttività delle imprese.

Ad esempio, investendo in maniera significativa e non poco più che simbolica, in ricerca e innovazione. Operando una selezione che individui alcuni settori strategici verso i quali indirizzare i finanziamenti per la ricerca e l'innovazione.

Uno degli strumenti che doveva operare nella direzione del sostegno alla competitività delle sistema produttivo è rappresentato dalla riduzione del cuneo fiscale.

Tale strumento, indirizzato dalla finanziaria alle sole imprese, contravvenendo, agli impegni presi dal governo in campagna elettorale con i

lavoratori ed i pensionati, ad oggi non è ancora esigibile perché non ha ricevuto il benessere dell'Europa.

Nel medio e lungo periodo dovrà conseguirsi una crescita dimensionale delle nostre imprese, che consenta di potenziare i riconosciuti fattori di qualità che costituiscono il vero patrimonio delle piccole e medie imprese.

Purtroppo la crescita dimensionale delle imprese sarà ostacolata dall'intervento che consente alle aziende con meno di 50 dipendenti di mantenere il TFR dei propri lavoratori che non optano per la previdenza complementare, in azienda.

Il capitalismo delle piccole e medie imprese ha avuto una straordinaria crescita a partire dagli anni Settanta, dovuta alla mobilitazione sociale che ne è alla base e all'apertura crescente dei mercati mondiali che ne costituisce la condizione necessaria.

Bisogna essere consapevoli dei limiti che questa dimensione organizzativa presenta.

Non ultimo il rilevante indebitamento bancario a breve, caratterizzato da una elevatissima presenza di garanzie personali che evidenziano una scarsa differenziazione, propria di epoche passate, tra patrimonio d'impresa e patrimonio familiare.

Occorre individuare strategie che sappiano liberare le grandi risorse, i talenti soffocati o sottoutilizzati.

Relazioni industriali – Contrattazione – Produttività

Nell'affrontare la questione della scarsa produttività delle aziende italiane, e più in generale dell'economia nazionale, spesso si tende a imputare la mancanza di competitività al costo del lavoro, che, come di seguito vedremo, rappresenta invece solo uno degli elementi costitutivi dell'indice di produttività.

La ricetta degli imprenditori è chiara: aumentare la produttività (e competitività) abbassando principalmente il costo del lavoro ed adeguando il costo del lavoro di ogni impresa alle proprie necessità.

Infatti, secondo quanto sostengono, con un adeguamento del salario strettamente legato alla produttività aziendale è possibile

innescare una ripresa economica valida che rilanci la competitività dell'economia italiana.

Questa tesi si basa, però, su presupposti evidentemente errati: avendo, infatti, già appurato che il costo del lavoro in Italia è sostanzialmente tra i più bassi in Europa, e che la flessibilità viene già abbondantemente utilizzata dalle aziende italiane, è il caso di spendere poche parole per riflettere sulle ragioni che portano i maggiori economisti ad insistere nell'affermare che la produttività italiana sia tra le più basse in Europa.

In realtà, la produttività, in economia, viene intesa e calcolata con una pluralità di fattori, e non solo ed esclusivamente in termini di costo del lavoro.

Ed ancora, essendo al centro della questione la produttività, vale la pena, al fine di cogliere l'essenzialità delle questioni sollevate, migliorare la conoscenza attuale su quel complesso di fattori che incidendo sulla produttività oraria tendono ad aumentare la capacità produttiva di un paese. Il riferimento è a quei fattori quali (seguendo qui la classificazione fornita da Bart Van Ark):

il capitale fisico, vale a dire la capacità di investimento che una impresa è in grado di realizzare, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui è in possesso ed infine le grandi dotazioni infrastrutturali pubbliche e private che ha a disposizione;

il capitale intangibile, formato dalle quattro categorie del capitale umano (percorsi di istruzione formale, processi di formazione continua e di aggiornamento professionale);

capitale della conoscenza (Ricerca & Sviluppo, brevetti, licenze, marchi, introduzione e diffusioni di innovazioni tecnologiche, etc.);

capitale organizzativo (design organizzativo ed ingegnerizzato, costruzione ed utilizzo di data base, remunerazione di idee innovative)

capitale di mercato (marketing di nuovi prodotti)

Da quanto sopra esposto risulta chiaro che elementi quali il costo del lavoro, le ore settimanali lavorate, la flessibilità del lavoro, e più in generale le problematiche che riguardano da vicino i temi della contrattazione aziendale o di secondo livello, su cui oggi si discute 'se' e 'come' modificare, sembrano incidere, se non in misura minima, quantomeno non in modo determinante sulle problematiche connesse alla produttività aziendale appartenente alla realtà italiana.

In questo quadro mi sembra importante ricordare che quando il sistema delle

gabbie salariali era ancora applicato, nel nostro mezzogiorno negli anni dal 1950 al 1969 l'occupazione era scesa, di circa il 10%.

Ancora, il reddito dell'industria italiana localizzata nel Mezzogiorno nel 1970 era pari al 30% di quella nazionale. Esattamente la stessa quota prodotta nel 1950. Venti anni di gabbie salariali che praticamente lasciarono indenni tutti i principali problemi che limitavano lo sviluppo di quelle aree che ancor oggi sono al centro della nostra attenzione.

Insisto con una ultima annotazione, sempre in quegli anni di differenziazione salariale i dati sulla emigrazione dei nostri connazionali non avevano nessuna intenzione di adeguarsi alle tesi di Confindustria, ed addirittura la FIAT "chiama" a Torino ben dodicimila lavoratori del Sud incurante, a quanto pare, degli incredibili quanto ipotetici vantaggi delle gabbie salariali.

Non è quindi questa la strada che può portare ad un effettivo processo di sviluppo delle nostre aree depresse e del nostro Mezzogiorno in particolare.

Il rischio di un ulteriore degrado delle condizioni in cui è possibile creare impresa e lavoro nel Sud d'Italia è ancora elevato. E siamo ormai convinti che anche in questo caso a nulla varrà l'ennesimo "Patto per il Mezzogiorno", piano quinquennale, ecc; purtroppo, il nostro Paese è all'avanguardia nelle formule lessicali ma molto indietro nei risultati. E necessario invece che il tema dello sviluppo sia centrale in ogni singolo aspetto delle politiche di governo.

Ancora trattiamo la "questione meridionale" come una malattia a se stante che va affrontata con una logica essenzialmente emergenziale. Finché non saremo convinti della sua centralità per lo sviluppo ed il progresso dell'intera nazione e non riusciremo a farla uscire dai ristretti circoli del dibattito meridionalista, nulla di determinante saremo in grado di offrire ai giovani del Mezzogiorno.

Questi sono anche i motivi per cui non troverete nella mia relazione il classico, e forse stantio, capitolo dedicato al Mezzogiorno.

Dobbiamo, invece, fin d'ora iniziare a declinare qualsiasi proposta di intervento, dalla politica industriale a quella energetica, dalla politica del credito alle liberalizzazioni, dal mercato del lavoro alla sicurezza ed all'ordine pubblico, dalla politica delle reti di comunicazione alle grandi infrastrutture, dalla scuola alla formazione professionale, in un ottica di rinascita del nostro Mezzogiorno.

Per tornare e concludere il tema della produttività aziendale, attraverso il potenziamento della contrattazione di secondo livello, non vogliamo, ovviamente, sottacere la sua stretta dipendenza con il modello delle relazioni industriali vigente nel nostro paese e sul nuovo metodo di accertamento delle rappresentanza sindacale che prima o poi andrà definito.

Tra la frantumazione della rappresentanza e la sua attribuzione ad un monopolio fuori dal tempo e dalla realtà, continuo a ritenere — per quanto riguarda la parte che ci compete - che la dimensione della confederalità, per anni accertata senza grandi difficoltà persino dalla Magistratura, sia l'unica in grado di coniugare senso di responsabilità, visione nazionale e tutela degli interessi del mondo del lavoro.

In ogni caso, mentre anche noi a volte ci facciamo affascinare da questi dibattiti sul "futuro della contrattazione", è importante non dimenticare il "presente della contrattazione".

Non ce ne vorrà il nostro amico Pietro Ichino che, come ricorderete, è stato nostro gradito ospite relatore nell'anno passato proprio su questi temi, se ricordo che alla data del 31 dicembre 2006 risultano essere ben 9 milioni e mezzo i lavoratori con un contratto di lavoro scaduto in tutti i più importanti settori dai metalmeccanici, al credito al pubblico impiego.

La "Macchina dello Stato"

Vi sono in questo paese degli eterni ritorni. Uno di questi è sicuramente il tema della riforma della Pubblica Amministrazione.

Tutti noi siamo stati sottoposti negli ultimi mesi ad una campagna mediatica in cui in maniera più o meno esplicita si è voluta descrivere l'intera categoria dei lavoratori pubblici con giudizi a volte sommari.

A conclusione di una lunga serie di articoli abbiamo assistito alla presentazione di un disegno di legge di riforma, redatto dal Prof. Ichino ed altri accademici, e presentato alla Camera da alcuni deputati dell'attuale maggioranza, che ha tra i suoi punti qualificanti la Istituzione di una "Autorità per la valutazione delle strutture e del personale pubblico".

Nel frattempo altre proposte sono state avanzate da diverse parti.

Vi è stato chi ha proposto un maxi piano di prepensionamenti e chi ha pensato di risolvere il problema dei pur oggettivi squilibri esistenti nelle piante organiche di alcune amministrazioni con dei piani di mobilità forzata e non contrattata.

A tutto ciò si è aggiunto l'ormai famigerato "Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche" che ha avuto il non invidiabile primato di essere stato più volte rinnegato dagli stessi stipulanti a poche ore dalla firma.

Considerato che la via per l'inferno è lastricata di buone intenzioni e, in Italia, anche di accordi e di memorandum, va subito chiarito che non abbiamo firmato e non vogliamo firmare nessun documento sulla riforma della pubblica amministrazione che non sia inserito in un più ampio discorso sulle politiche di sviluppo di questa nazione.

Già dal titolo di questo protocollo, infatti, traspare l'assoluta incapacità di questo Governo di proporre con chiarezza una propria posizione, una propria idea di riforma, un proprio piano di interventi legislativi in materia.

Si è stipulato, infatti, un memorandum (vale a dire un documento per fare memoria) di alcuni problemi che sono perfettamente a conoscenza di tutti coloro che si occupano di queste tematiche da almeno trent'anni. Potremmo tranquillamente ripescare dagli archivi di Palazzo Vidoni le relazioni delle diverse e numerose Commissioni di studio insediate da tutti i vari Ministri, partendo da Gaspari e Pomicino, per finire a Bassanini e Frattini, per ritrovare praticamente intatte tutte le proposte ed i problemi contenuti nel recente "Memorandum".

Sorvolando sul metodo, a dir poco intimistico, usato per partorire questo ennesimo accordo sulla Pubblica Amministrazione soffermiamoci sui tre maggiori aspetti critici che rilevano dall'atteggiamento complessivo che il Governo ha assunto in merito.

Il primo riguarda la questione dei contratti del pubblico impiego. Scaduti ormai da più di un anno ancora non intravediamo neppure la semplice apertura di un tavolo di confronto in cui poter presentare le nostre piattaforme. Ciò nonostante, qualcuno ha invece pensato di dedicare il proprio tempo per stilare un fumoso elenco di cose da ricordare. Su questo punto la UGL non è più disposta a tollerare rinvii.

E come sosteniamo la Federazione della Stampa e dei giornalisti, categoria

che giustamente nessuna confederazione inquadra e da anni non vede il rinnovo del contratto, a maggior ragione ci troviamo con forza accanto alle nostre Federazioni del Pubblico Impiego.

In secondo luogo, si è voluto continuare a pensare il Pubblico Impiego e la Pubblica Amministrazione come un mondo chiuso in se stesso. Ancora una volta non si è avuto il coraggio di aprire un confronto più ampio con tutte le parti sociali e le categorie produttive sul tema essenziale e cruciale sul ruolo dello Stato, riducendo sostanzialmente il problema ai lavoratori del pubblico impiego, alla loro distribuzione, all'organizzazione dei loro uffici.

Infine, senza un vero ripensamento delle funzioni pubbliche, senza un complessivo progetto di riforma dei servizi e della legislazione che ne regola l'erogazione, non sarà possibile arrivare ad una "macchina statale" realmente in grado di coadiuvare e non più ostacolare, come oggi spesso avviene, le enormi energie che pur esistono in Italia e che stentiamo ad indirizzare e concentrare su di un percorso virtuoso di crescita e sviluppo per l'intero sistema economico.

Sono stati, ad esempio, compiuti innegabili progressi riguardo l'efficienza e l'efficacia della pubblica amministrazione grazie alle tecnologie informatiche e telematiche.

Ma tale processo d'innovazione non ha visto una unitaria e complessiva direzione, causando situazioni paradossali di enti ipertecnologici che devono convivere con situazioni di assoluto degrado ed insostenibile arretratezza creando ulteriori divisioni tra le diverse zone del nostro paese.

In numerosi casi poi, si è semplicemente passati da una gestione cartacea ad una digitale dei flussi di lavoro che, negli ultimi cinquant'anni, in nulla sono cambiati.

In questo quadro, particolare preoccupazione desta la realtà della Pubblica Amministrazione nel Mezzogiorno. Valga per tutti l'esempio delle condizioni in cui versa l'amministrazione della giustizia, dei servizi all'impiego, delle funzioni ispettive in materia di lavoro nel Sud d'Italia.

Anche in questo caso una reale politica di intervento per il nostro Mezzogiorno non può che passare da una reale ridefinizione delle funzioni dello Stato che sia in grado di accorciare le distanze che oggi esistono nei confronti delle analoghe esperienze di efficienza, che pure esistono, in altre zone del paese.

Sicurezza sul lavoro

I ripetuti richiami del Presidente della Repubblica e del Santo Padre di fronte al moltiplicarsi di incidenti sul lavoro, troppo spesso mortali, deve porre il legislatore ed il sindacato di fronte alle proprie responsabilità.

Compito primario del sindacato è quello di salvaguardare la salute dei lavoratori in particolare in un Paese come il nostro dove l'economia, secondo Istat, ha visto la parte sommersa raggiungere 246 miliardi nel 2004. Va individuata una reale ed efficace strategia nel contrasto al lavoro sommerso e irregolare e al lavoro precario, nell'accompagnare velocemente l'iter parlamentare per il varo del Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro chiesto da troppi anni e sempre in solitudine dalla nostra organizzazione.

Occorre fare fronte, con strumenti nuovi ed una legislazione più snella, alle trasformazioni delle realtà produttive e delle forme contrattuali.

In questo quadro il tema della legalità e l'impegno che la nostra confederazione ha sempre assicurato in merito, deve essere costantemente rafforzato. Indubbiamente non possiamo limitarci a semplici politiche di repressione, ma neanche abbandonare intere regioni italiane, ed in particolare del Mezzogiorno, ad un vero e proprio sistema parallelo e criminale che sostituisce completamente il ruolo dello Stato e delle sue leggi per motivazioni che spesso rasentano una rassegnazione fatalista che noi rifiutiamo senza possibilità di compromessi.

Occorre valorizzare il ruolo attivo che le parti sociali possono e debbono avere nella prevenzione e formazione dei lavoratori e delle imprese.

Occorre una rivoluzione culturale che induca le imprese a non guardare alla sicurezza come ad un costo ma, al contrario, come ad un elemento qualificante del fare impresa.

Riaffermare il valore etico e politico del lavoro e della sua sicurezza. Con inaccettabile frequenza consentiamo di discutere di lavoro solo nei suoi aspetti economici e nei suoi riflessi rispetto alla competitività del paese, dimenticando l'enorme costo umano e sociale, ancor prima che finanziario, che tale continua tragedia implica.

Per quanto riguarda la UGL il bene supremo della vita deve prevalere su qualunque altra valutazione.

Il Sindacato che vogliamo

Voglio avviarmi rapidamente alla conclusione con delle brevi riflessioni sul ruolo che la nostra confederazione deve assumere di fronte alle formidabili sfide che ci attendono nel prossimo futuro.

Stiamo ancor oggi vivendo le ultime conseguenze della scomparsa da una parte del grande patto keynesiano che vedeva nella grande leva finanziaria costituita dall'indebitamento pubblico, inserito in un lungo ciclo economico di crescita; e dall'altra il sistema di produzione "fordista" che tendeva al sovvertimento dei rapporti di potere all'interno del sistema di produzione di massa.

Quel compromesso restituiva una forte garanzia di stabilità ed un parziale, ma significativo, miglioramento delle condizioni di lavoro e del suo trattamento salariale.

Quel sistema, forse più lentamente di quanto fossimo portati a credere, è ormai, se non totalmente, in gran parte decomposto.

Temi che sembravano utili in Italia solo per organizzare splendidi convegni tornano oggi prepotentemente di attualità.

La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese è uno di questi e, più in generale, l'interrogativo di quale funzione il sindacato confederale debba svolgere nel principio di questo nuovo millennio sono forse i campi in cui maggiormente dobbiamo approfondire la nostra analisi.

La particolare situazione politica che stiamo vivendo e le recenti vicende dell'ultima finanziaria, del dirottamento del TFR verso il Fondo di tesoreria dell'INPS, del cuneo fiscale improvvisamente svanito, sono tutte questioni che forniscono l'impressione di un sindacato incapace di riappropriarsi della connotazione rivendicativa e di tutela dei diritti e delle condizioni di vita dei lavoratori.

Emerge, non credo per colpa della UGL, una immagine del sindacato confederale costantemente impegnato a supplire alla incessante instabilità del sistema politico e della maggioranza attuale.

Soprattutto nei confronti dei giovani e delle donne è stata offerta una visione di una parte del sindacato confederale impegnata a difendere una sorta di cittadella fortificata, un club degli eletti dal quale continuare ad essere irrimediabilmente esclusi.

Non si tratta di perseguire folli strade che porterebbe ad un generale abbassamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori conquistati nei decenni scorsi.

Dobbiamo avere il coraggio di riportare sul tavolo di confronto con il Governo e le altre parti sociali, ammesso che si apra concretamente, una idea compiuta di quale Italia vogliamo costruire anche riproponendo con forza il tema della redistribuzione del reddito e del salario reale.

La UGL che vogliamo è quella che in questi mesi si è presentata con trasparenza e coraggio nel fabbriche e nelle città italiane per spiegare non le proprie ragioni ma quelle delle lavoratrici e dei lavoratori italiani.

Non vogliamo e non abbiamo mai voluto un sindacato degli esperti e delle burocrazie, ma una confederazione che ponga i problemi quotidiani al centro della propria azione sindacale, che sappia parlare il linguaggio di coloro che con il loro lavoro hanno fatto grande questa nazione e di chi oggi, con le proprie energie e la propria freschezza, vuole contribuire a garantire a tutti un futuro di prosperità e di giustizia sociale dal quale si sente escluso.

Una confederazione che abbia al centro dei propri interessi il lavoro delle persone e la vita delle famiglie che di quel lavoro vivono. Nei miei colloqui con le massime cariche dello Stato questa è la richiesta che ho sempre fatto, incontrando sempre una sincera e partecipata attenzione.

È giunto il momento, come mi hanno comunicato i Presidenti dei due rami del Parlamento, di fare modo che anche le nostre in massime istituzioni democratiche riprendano un ampio e approfondito esame delle condizioni del mondo del lavoro nel nostro paese.