

I QUADERNI PER LA FORMAZIONE

Mercato e politiche del Lavoro

Politica Sociale e Movimento Sindacale

Il Sindacato

La Riforma dello Stato ed il Sindacato

Il Quarto Polo

1- Mercato e politiche del Lavoro

Al fine di ridurre le conseguenze della disoccupazione il nostro paese , sotto la spinta e le dinamiche del mercato, è giunto ad un insieme di regole che da un lato contiene norme meno rigide, per adattarsi al mutamento dei cicli economici, e dall'altro si assiste ad un aumento sensibile delle regole che si moltiplicano in rapporto alla complessità del fenomeno.

La fase storica del modello taylor-fordista è ampiamente superato, come appare superabile, lo Stato Nazionale ad orientamento sociale, che presuppone sempre maggiori quote pubbliche destinate a sorreggere l'economia e l'occupazione.

Non superabile appare invece quella legislazione , di sostegno, idonea a regolamentare il fenomeno del lavoro umano.

Il primo spunto per argomentare è offerta proprio dalla esistente legislazione , orientata ad una visione europeistica, a cui il mondo politico si è ispirato, con l'illusione di esorcizzare il mercato.

Riemerge proprio da un'attenta lettura normativa, la conflittualità , la disorganicità ivi presente, con la inevitabile conclusione che si è più demolito che consapevolmente costruito.

L'attualità del mercato del lavoro risiede:

- nella soppressione del collocamento statale;
- nella sovrapposizione tra pubblico e privato nella gestione del collocamento;
- nella intermediazione ed interposizione del rapporto di lavoro;

- nell'attività di fornitura della manodopera;
- nella istituzione del SIL (sistema informativo lavoro), quale coordinamento tra strutture pubbliche e private ed il collegamento con i mercati dell'Unione Europea;
- nel sistema della formazione professionale;
- nei fondi strutturali dell'Unione Europea;
- nel complesso sistema incentivante per le assunzioni, di natura economica e normativi, come strumento attivo di politica del lavoro;
- nella nazionalizzazione e regionalizzazione degli incentivi;
- nella imprenditorialità giovanile e femminile, dal prestito d'onore al lavoro autonomo;
- nella promozione delle cooperative e nelle organizzazioni senza scopo di lucro;
- nei contratti di formazione e lavoro;
- nell'apprendistato;
- nei piani di inserimento nelle aziende;
- nelle borse di lavoro;
- nel tirocinio formativo e di orientamento (stage);
- nei contratti di lavoro a termine o tempo determinato;
- nel lavoro a tempo parziale;
- nel lavoro ripartito (job sharing);
- nei contratti di solidarietà esterni o espansivi;
- nei LSU, ovvero dal Welfare al Workfare;
- nella regolamentazione delle eccedenze di personale (mobilità) e negli strumenti di gestione delle eccedenze (pre pensionamento);
- nell'intervento della cassa integrazione e guadagni.

Quindi una serie di strumenti spesso sovrapposti , non utilizzati, e per meglio dire come nel caso dei LSU improduttivo di effetti.

Uno scenario sicuramente non completo, ma indicativo del profondo cambiamento che Unione Europea e Governo Italiano in questi ultimi anni hanno prodotto.

In questo scenario opera il Sindacato.

2 - Politica sociale e Movimento Sindacale

La politica sociale attraverso la quale lo Stato, con le sue istituzioni promuove, la pace sociale e tutela le condizioni generali del Lavoratore, nell'attualità assume un significato particolare.

L'obiettivo costituzionale "diritto al Lavoro" passa attraverso la tutela, le sue condizioni e le sue remunerazioni ed è orientato a monte dello stesso.

Questo indirizzo emerge incontrastato ed è accompagnato dall'azione del movimento sindacale.

Il movimento sindacale si è sempre caratterizzato dalle rivendicazioni salariali, la sua durata, il lavoro minorile ecc. e mai rivolto ad affrontare il problema di garantire a tutti il Lavoro.

Del resto il principio del liberismo economico ha inciso fino a quando la situazione economica condizionante il Lavoratore non fu risolta: con lo Stato che incominciò ad atteggiarsi diversamente.

Il Lavoratore infatti viene considerato come cittadino e lo Stato si pone al suo servizio, ignorando inizialmente il movimento sindacale quale portatore di interessi organizzati ovvero

azione collettiva nella quale trovano posto interessi individuali ed azione sindacale.

Infatti la necessità di tutelare la parte contraente più debole e di garantire la pace sociale hanno come punto di partenza lo Statuto dei Lavoratori.

La fredda logica industriale, nonostante l'impostazione, continua a considerare il lavoro sullo stesso piano dei fattori di produzione.

La condizione del Lavoratore nel migliore dei casi viene accettata e considerata come fatto di per sé immodificabile.

Insomma il fattore umano è piuttosto visto come ineluttabile.

Dalla parte opposta i lavoratori spesso sfociano nella semplice rivendicazione salariale, di nicchia (Cobas-Gilda), e cioè si concreta nella politica salariale quale strumento di natura vitalistica o, se preferite, per la sopravvivenza.

Gli anni 70 vedono il movimento sindacale agire nell'ambito dell'economia del paese ed attrarre a sé il ruolo di partner sociale.

Ci si stacca dalla visione meramente protestataria sino ad incorporarsi nella politica sociale.

Ed ancor più spesso nel movimento sindacale, siamo negli anni 80, emergono le questioni di fondo e quei fattori che ne ostacolano l'organizzazione e ne impediscono lo sviluppo.

E cioè la realizzazione di quella democrazia sociale ed economica di cui ha bisogno il nostro Paese.

Il riconoscimento che l'azione sindacale è :

- forma di lotta
- forma di organizzazione
- azione di rivendicazione

ma soprattutto **azione sociale** viene dal riconoscimento dell'opinione pubblica che l'azione

sociale sindacale è a difesa di un interesse pubblico e non reagisce soltanto al mercato ma può e deve svolgere un'azione all'interno dell'intera organizzazione sociale: ***questa è la frontiera superata degli anni 90.***

3 - Il Sindacato

Nel nostro Paese, come è noto, il riconoscimento costituzionale del diritto di associazione ha prodotto, in virtù del principio pluralistico organizzativo, una miriade di organizzazioni sindacali.

I lavoratori hanno sempre dato consenso alle strutture di tipo Confederale, mentre per i datori di lavoro l'associazionismo corrisponde ad altre logiche.

A livello Europeo poi le principali organizzazioni dei Lavoratori si sono costituite in organismi confederati anch'essi.

Orbene tutti questi sindacati hanno una propria origine, la propria storia e le dinamiche interne sono diverse.

Come diversamente essi si sono legati all'andamento economico-politico, adattandosi o meglio scegliendo soluzioni spesso non condivisibili.

Ma un fatto li accomuna: esso, il Sindacato, è ancora attrezzato per rappresentare più chi lavora nella classica posizione di subordinazione che chi ha perso un lavoro o, più grave, chi un lavoro non l'ha mai avuto.

E quindi come parte sociale si preoccupa di tutelare più gli occupati che gli inoccupati.

E' inevitabile domandarsi se con questa impostazione quale impatto può avere l'azione sindacale nell'ambito del mercato del Lavoro e poi quale siano le proposte come parte sociale?

Quando ci soffermiamo sul mercato del Lavoro bisogna innanzitutto riconoscere che il Sindacato è solo una delle parti presenti e a tratti riveste i panni di un soggetto forte e determinante.

Se a questo aggiungiamo che quando esiste una "organizzazione di interessi" essa diventa "interesse dell'organizzazione", capace e di per sé idonea ad offuscare il mandato dei Lavoratori, il quadro appare ancor più suggestivo.

Chi auspica poi che l'azione sindacale possa lasciare il campo libero, ovviamente sa che il sindacato non può rinunciare o agire contro la sua natura.

Sa che la questione non è tanto di restringere la libertà della gestione della forza-lavoro, o puntare sull'operare spontaneo delle dinamiche del mercato, ma piuttosto coniugare la conservazione dei livelli occupazionali con l'incremento dell'occupazione.

La contrattazione collettiva come strumento di redistribuzione su scala nazionale ed europea è percorribile nella misura in cui si realizzeranno maggiori spazi per i Lavoratori nella partecipazione alla gestione delle imprese.

Puntare alla formazione come punto di partenza sembra luogo accessibile, intendendo quell'insieme effettivo e non ideale dove occupati ed inoccupati non sono esclusi per mancanza di alternative.

Formazione, informazione e solidarietà produttiva sono la nuova frontiera per il sindacato, scevro dalla naturale propensione ad essere semplice portatore di vincoli.

Il metodo della concertazione è un metodo insostituibile per il momento, il più idoneo a stabilire e a promuovere lo sviluppo.

La preoccupazione emerge nel caso in cui il Sindacato si faccia abbagliare dal potere di scambio e non tenga conto che l'attuale sistema produttivo più che accentrare, polverizza le

unità produttive in contesti che si allontanano da una visione regionale e nazionale.

4 - La Riforma dello Stato ed il Sindacato

E' forse superfluo richiamare la lunga vicenda della riforma della Pubblica Amministrazione che ha prodotto innumerevoli progetti.

Questi sono stati sempre ancorati allo schema tradizionale dello Stato, frammentari e mai conclusi e che hanno dato luogo invece ad una abbondante legislazione a partire dal T.U. del 1957.

Come si continua a ripetere, l'attuale riforma è ancora frutto di un atto di delega parlamentare: riforma organizzativa con la quale contestualmente si raggiunge un nuovo assetto delle competenze statali.

Qualche sospetto esiste, a voler essere maliziosi.

Esiste una timida concessione agli alti burocrati in concomitanza del trasferimento di funzioni agli enti locali territoriali.

Quel decentramento che secondo l'articolo 5 costituzionale dovrebbe rappresentare l'adattamento dell'organizzazione statale sembra piuttosto un tentativo di deconcentrazione, saldo essendo rimasto il vertice.

Sembra quindi un espediente per rinsaldare quel vincolo tra politici e burocrati, rinnovato equilibrio che può superare una visione regionale del Paese, iniziata negli anni '70 con la elezione dei consigli regionali.

Una cosa è certa , l'introduzione "forzata" delle agenzie fiscali dimostra che nella pubblica amministrazione sta per prevalere l'organizzazione sindacale dell'impiego.

Questo si traduce che per quanto riguarda la burocrazia che esiste la premessa di

autonomia politica.

La disciplina sindacale ha già imposto da qualche anno a questa parte un modello di organizzazione degli apparati amministrativi secondo criteri di organizzazione del lavoro e di politica d'impresa che si antepongono al tradizionale schema statale basato sulle divisioni, sugli organi e sulle competenze.

Qui la disciplina sindacale incide (vedi D.L.vo 300/99) sull'unità istituzionale composta dalla decisione politica ed esecuzione burocratica.

Se lo schema da accogliere è quello classico allora non resta che fare marcia indietro, ma se si vuole cogliere l'aspetto "regionalizzazione" allora la disgregazione dello stato centrale tradizionale comincia o finisce nella dissociazione degli elementi aggreganti e che compongono l'organo.

Insomma questo piano di riforma sembra voler incominciare nel profondo della sua struttura.

Nello schema Weberiano la Burocrazia si giustificava nell'assetto piramidale e nella deresponsabilizzazione, effetto del rapporto diretto con la direzione politica.

Ora invece essa è correlata al sistema di legalità e quindi a stretto contatto con la società amministrata.

Il ruolo del sindacato si incorpora in questo rapporto, e diventa con gli altri gruppi sociali mediatore degli interessi che, se non confinati nell'interesse dell'organizzazione, può risolvere conflitti e contrapposizioni.

L'amministrazione non appare più come un blocco unitario, inaccessibile, ma composito dove il potere burocratico si legittima anche attraverso il tavolo delle trattative.

Fase questa alla quale abbiamo assistito.

A vincere è infatti la logica della *partecipazione*.

Questo modello tiene conto della copresenza di diversi attori e nel momento storico del consenso sociale.

E qui, in questo modello di partecipazione che il Sindacato è chiamato a rispondere in modo ragionevole e responsabile anche a quei tentativi di monopolio o oligopolio che sicuramente saranno proposti od imposti.

Il Sindacato non può e non deve aspirare alla sola mediazione, deve essere portatore di una politica generale.

La mediazione tra corporazioni è un momento ampiamente superato dalle vicende della prima metà del secolo.

Resta però da analizzare quale sia il rapporto da intrattenere con le forze politiche.

Un sindacato che si pone come tramite e base sociale è un sindacato che deve fare i conti con il "sistema Partito".

La partita si gioca proprio in questa fase tra partito e sindacato. Il timore è di diventare organo di consultazione verso i partiti, in altri settori esso ne è escluso, come sanità e pubblica istruzione, mentre nel comparto agenzie è soggetto chiamato a condizionare l'attività direttiva ed in altri ad agire in contrapposizione all'organizzazione clientelare.

Il circuito che si è creato si può sinteticamente rappresentare così:

direzione politica ->burocrazia->sindacato->mercato del lavoro->impresa.

Un modello che offre spunti notevoli, e che nel nostro caso recupera al sindacato un ruolo conosciuto, dove la burocrazia smette di vestire i panni del burocratismo e non è più neutrale secondo la vecchia ottica liberale, ma svolgente il ruolo corrispondente alla molteplicità dei gruppi sociali, assecondandone gli interessi.

E qui il sindacato con la sua attività di mediazione, di contrattazione, di accordi , di proposizione, riversa la sua azione.

Quanto più pregnante sarà l'azione sociale sindacale tanto essa sarà capace di proporre efficacemente un nuovo orientamento sociale.

Un sindacato che sia consapevole della sua derivazione sociale.

Un sindacato che non pretenda di impedire gli impulsi sociali.

E sullo sfondo la solidarietà sociale, che manca ancora a questo Paese.

5 - Il Quarto Polo

Questa analisi nasce dalla necessità di dare risposte concrete al fenomeno della mancata partecipazione dei Lavoratori all'attività Sindacale e più in generale alla crisi che investe il Sindacato.

La svolta storica del Sindacato si aggancia inevitabilmente alla trasformazione subita dai partiti politici di massa che nel nostro paese si sono integrati nel nuovo assetto pluralista liberal-democratico.

La realizzazione di un *quarto polo sindacale*, è unica strada percorribile.

Un diverso assetto organizzativo è la risposta possibile all'azione erosiva dei mutamenti sociali, che sembrerebbero preludere al declino del Sindacato.

La proposta che parte dalla crescente eterogeneità dei rapporti di lavoro, dalla terzianizzazione dei conflitti, dalla flessibilizzazione della produzione vede l'applicazione del disegno confederativo che può solo diminuire le disuguaglianze sociali.

Un sindacato di svolta , post (o neo) moderno, deve cercare un nuovo terreno di intervento perché venga assicurata la crescita alla partecipazione.

Deve evitare le ambiguità che oggi accompagnano la contrattazione collettiva, ridurre il conflitto fra lavoratori dei servizi e i cittadini–lavoratori-utenti, superare il fronte di divisione che esiste tra lavoratori-occupati e lavoratori-pensionati, tra lavoratori-nazionali o comunitari e lavoratori-immigrati o extracomunitari.

Puntare sul versante della protezione sociale è già di per sé condizione valevole, essa ha bisogno di istanze di coordinamento (confederazione), ha bisogno di attingere alla tradizione riformista del sindacalismo europeo.

Non più l'impostazione e la spinta all'autonomia, piuttosto un modello strutturale che permette agilmente di confrontarsi con gli ampi mutamenti che irrompono nel mondo del lavoro.