

**istituto**  
**di studi sulle relazioni**  
**industriali e di lavoro**



**CRISI FINANZIARIA E  
NUOVI EQUILIBRI FRA  
CAPITALE E LAVORO**

Nota n. 20 - 2008

*Presidente: Prof. Giuseppe Bianchi*

*Via Piemonte, 101 00187 – Roma telefono 06.4818443 [gbianchi.isril@tiscali.it](mailto:gbianchi.isril@tiscali.it)*

1) Siamo in presenza della più grave crisi finanziaria del dopoguerra, di cui non è possibile non parlare per le conseguenze prevedibili sulle condizioni economiche del paese e sulla rete delle relazioni istituzionali di cui è parte lo stesso sindacato.

La crisi finanziaria in atto è destinata a rallentare il già lento tasso di crescita degli investimenti e dei consumi ponendo problemi critici sul piano della tenuta dei redditi e dell'occupazione. Per chi lavora in grandi aziende di pubblico servizio c'è inoltre da attendersi un rinforzo delle politiche destinate al recupero di efficienza e di competitività perché l'uscita dalla crisi imporrà all'intero sistema produttivo di fare uno sforzo comune nella direzione di fare leva sulle potenzialità insite in ogni organizzazione. E ciò avverrà soprattutto per l'Italia caratterizzata da forti divaricazioni tra settori e territori in termini di propensione alla innovazione e alla produttività.

2) In questo scenario si pongono anche problemi di natura istituzionale che riguardano "le regole" attraverso le quali riportare sotto controllo i fenomeni degenerativi in corso.

In primo luogo si collocano certamente le regole del mercato finanziario con cui evitare nel futuro il ripetersi dei disordini speculativi che stanno compromettendo la stabilità economica. Non è compito nostro entrare nel dettaglio delle soluzioni attraverso le quali ristabilire "una governance" del mercato finanziario.

Non possiamo tuttavia pensare che l'uscita dalla crisi finanziaria avvenga senza causare "forti discontinuità" nei paradigmi che hanno condizionato le relazioni sociali negli ultimi vent'anni e gli equilibri di potere tra gli attori rappresentativi dei diversi interessi.

- Il primo paradigma è dato dai rapporti Stato-mercato. E' stato prevalente nel mondo un approccio ideologico al mercato cui venivano attribuite capacità taumaturgiche, affidate a meccanismi interni di autoregolazione. In questo contesto si è realizzata l'egemonia della dimensione finanziaria in virtù della potenza del motore tecnologico di internet che consentiva con un click di spostare grandi quantità di capitale da un paese all'altro, da un impiego ad un altro.

L'economia finanziaria si è così sempre più dissociata dall'economia reale e ha potuto alimentare, senza controllo, l'inganno dei prodotti tossici e l'irresponsabilità speculativa.

La politica è stata posta in un angolo e la potestà tradizionale dello Stato è stata sfidata dalla filosofia dello Stato minimo. Ora che la bolla finanziaria è esplosa con i suoi effetti dirompenti, occorre ricucire la rete delle relazioni istituzionali, a livello internazionale e nazionale, attraverso la quale riequilibrare la libertà del mercato con la dimensione sociale della giustizia.

Rientra in campo la politica, lo Stato (a cui tutti si rivolgono in caso di crisi). Non si tratta di tornare indietro in una chiusura nazionalistica anacronistica e tanto meno di pensare ad un ritorno del socialismo e della lotta di classe. I valori fondativi della CISL che trovano riferimento nella filosofia e nella prassi europea dell' "economia sociale di mercato" rimangono tutti in piedi.

Anzi devono guidare nel promuovere le regole di una sana globalizzazione in cui la libertà degli scambi e la mobilità dei fattori sia accompagnata da politiche in grado di tutelare i perdenti delle ristrutturazioni, garantire redditi minimi di sopravvivenza per le fasce più deboli della popolazione, favorire processi di mobilità sociale, rendere più equa la distribuzione della ricchezza tra i popoli.

A questo fine occorre ricreare una rete culturale, istituzionale, politica a livello nazionale ed internazionale in grado di rappresentare e di riequilibrare nella dinamica economica la diversità degli interessi, dando a ciascuno il suo giusto peso nei processi di produzione e di redistribuzione del reddito. In questa prospettiva vanno ritirati i processi di concertazione sociale, a livello centrale e periferico, individuando chiaramente i soggetti, in funzione della loro reale rappresentanza, gli obiettivi da raggiungere nell'interesse generale, il percorso decisionale nella chiarezza delle responsabilità, il sistema di incentivi/disincentivi a sostegno del compromesso finale. La concertazione sociale deve uscire dai rituali politico-burocratici e divenire parte di un metodo di governo autorevole perché condiviso, efficace perché regolato sugli interessi generali.

-Il secondo paradigma riguarda i rapporti capitale-lavoro. La finanziarizzazione dell'economia ha svantaggiato fortemente negli ultimi venti anni il lavoro, in termini di stabilità e di tassi di remunerazione a seguito dei noti fenomeni di "dumping sociale". L'obiettivo egemone delle

imprese è diventato il profitto a breve termine e la remunerazione degli azionisti per evitare la ricollocazione dei capitali a favore di investimenti più remunerativi. A sostegno di tale strategia gli alti dirigenti delle imprese sono diventati “agenti” degli azionisti in quanto destinatari di azioni, la cui vendita, dopo un certo numero di anni, consentiva loro lucrosi guadagni (lo scandalo delle stock options).

Da qui ristrutturazioni, delocalizzazioni, fusioni, concentrazioni, alleggerimenti di personale, destinati nel breve termine, a far crescere il valore dei titoli in borsa. Gli assetti proprietari sono divenuti più instabili, le imprese sono divenute “beni negoziabili sul mercato” rendendo instabili le relazioni sociali che sono alla base degli ordinamenti contrattuali. Il Sindacato ha cercato di opporsi, limitando i danni con “accordi di concessione” a tutela del bene primario dell’occupazione.

Uscire dalla crisi finanziaria oggi significa rivalutare la ricerca del sano profitto rispetto alla rendita finanziaria. E il sano profitto lo si recupera nell’ambito di una pianificazione strategica di medio-lungo periodo dell’impresa, il cui successo sul mercato richiede che i diversi interessi, dei lavoratori, dei clienti, dei fornitori possano incontrarsi in un condiviso disegno di convenienze.

E per i lavoratori i loro interessi si sintetizzano nella prospettiva di recuperare una dimensione “partecipativa” che ridia spazio alla rivalutazione professionale sul lavoro, ad una dinamica salariale legata ai risultati delle imprese, al recupero di strumenti meritocratici con cui assicurare equità ai movimenti di carriera.

3) Questa partecipazione va strutturata tenendo conto della pluralità delle configurazioni professionali e delle competenze, della compresenza di interessi individuali e di interessi collettivi in ciascun dipendente. Interessi individuali di autorealizzazione sul lavoro, legati anche all’appartenenza a specifici gruppi professionali e interessi collettivi da coagulare per dare forza e rappresentatività all’azione rivendicativa nei confronti del management.

In presenza di mercati del lavoro fluidi e professionalmente disomogenei la creazione di una rappresentanza collettiva pone anche al Sindacato problemi non facili, se non vuole racchiudere la

sua capacità rappresentativa nelle fasce più deboli dell'occupazione. Se il Sindacato vuole intercettare anche le nuove identità sociali che si affermano nelle aziende deve modulare la sua azione e la sua articolazione organizzativa aprendo nuovi spazi alla partecipazione dal basso.

Disegno che propone, anche, l'esistenza di strumenti contrattuali in grado di dare voce e rappresentanza a questi interessi nei confronti dell'impresa. E' in questa logica che assume importanza un assetto contrattuale che valorizzi la contrattazione decentrata. Le strategie di ristrutturazione, le innovazioni di prodotto e di processo, la gestione della flessibilità del lavoro assumono concretezza nei singoli ambienti di lavoro. In tale contesto si devono attivare le forme di partecipazione dei lavoratori alle decisioni del Sindacato a tutela dei diversi interessi in gioco.

Il confronto in corso tra Confindustria e Sindacato sul nuovo assetto contrattuale, che segna ancora una differenza di posizione tra CGIL, CISL e UIL, se dovesse concludersi con un nulla di fatto potrebbe aprire crepe preoccupanti nel sistema delle relazioni contrattuali.

Non può essere dimenticato che i rinnovi dei contratti di settore hanno presentato difficoltà crescenti negli ultimi anni con tempi di realizzazione sempre più lunghi. Si sono, inoltre, diffuse le pratiche aziendali (sul modello FIAT), di anticipare unilateralmente una quota di aumenti previsti, minando l'autorità dei sindacati in materia salariale. La mancanza di accordi sul nuovo assetto contrattuale potrebbe ulteriormente accelerare le tendenze verso una destrutturazione del sistema contrattuale, riaprendo la strada ad una balcanizzazione delle condizioni retributive e normative del lavoro.

Un esito che porta benefici né alle imprese né ai lavoratori in un momento come l'attuale che richiede all'opposto ordinamenti efficaci in grado di riordinare il coinvolgimento dei diversi interessi verso obiettivi di uscita dalla crisi.

Tanto meno giustificato un mancato accordo se si considera il consenso generale intorno alla struttura bipolare del sistema contrattuale. Il problema critico riguarda solo la ripartizione dei ruoli fra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata. Assodato che al contratto nazionale compete il compito di garantire la tutela del potere di acquisto dei salari, diverse soluzioni si

prospettano in ordine al raccordo da realizzare con la contrattazione decentrata. Affidare a ciascun settore produttivo la regolamentazione flessibile dei rapporti tra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata tenendo conto delle caratteristiche strutturali (peso delle piccole imprese) e delle tradizioni contrattuali; rafforzare l'esigibilità dei contratti aziendali prevedendo nei contratti nazionali quote di aumento salariale attribuibili al secondo livello o prefigurando premi di produttività di facile introduzione anche nelle imprese più piccole; prevedere clausole di uscita dal contratto nazionale, a condizioni date, sul modello del contratto dei Chimici.

Occorre prendere atto, che a distanza di 15 anni, è entrato in crisi l'accordo del '93 con il conseguente appannamento della capacità contrattuale del Sindacato, e che occorre definire nuove regole che consentano di cogliere le opportunità di un incremento dei salari offerti dai diversi andamenti dei risultati di impresa. Come analisi recenti evidenziano le "performance" di impresa sono sempre più indipendenti dal territorio e dal settore di appartenenza perché riflettono soprattutto la qualità delle strategie aziendali, più legate agli andamenti dei mercati esteri che alle sorti dell'economia nazionale. Riattivare i differenziali salariali appiattiti da anni di moderazione salariale, in funzione della capacità di pagare dei territori e delle aziende significa anche recuperare una funzione riallocativa dei salari stimolando un riallineamento verso l'alto dei salari e dei tassi di produttività del lavoro.

Un Sindacato che recuperi la sua funzione di Autorità salariale è la condizione perché esso possa inserirsi con autorevolezza nella nuova rete di relazioni che si stanno costruendo, in vista di uscire dall'attuale crisi finanziaria.

La posta in gioco è di tale importanza per il Sindacato italiano che un mancato accordo sulle regole contrattuali potrebbe indebolire la sua capacità rappresentativa e relegarlo ad un ruolo marginale come già accaduto in altri paesi, come gli USA, ove il Sindacato non rappresenta che l'8% del totale degli occupati.