

NOTA ISRIL ON LINE

N° 26 - 2013

IL SINDACATO E LA CULTURA: L'ESPERIENZA DELLA FAI

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



IL SINDACATO E LA CULTURA: L'ESPERIENZA DELLA FAI¹

Di Giuseppe BIANCHI

1) Il Sindacato, al pari delle imprese e di ogni altra istituzione ha bisogno di innovare i suoi prodotti (le offerte di tutela), i suoi processi interni di organizzazione, i suoi sistemi di comunicazione e di aggregazione del consenso per mantenere, nel campo che gli è proprio, un corretto posizionamento competitivo in un mondo che sta cambiando radicalmente.

E l'innovazione si alimenta con gli investimenti nella cultura, che arricchiscono il capitale umano e forniscono le conoscenze necessarie, grazie alle quali definire ed aggiornare le strategie di tutela di quanti rappresentati nelle aziende e nel mercato del lavoro.

Da questo punto di vista vanno apprezzate le iniziative del sindacato Cisl agro-alimentare (FAI) che non solo si è dato le istituzioni culturali necessarie (la Fondazione Fisba-Fat, un ufficio studi, l'apparato formativo dei quadri) ma ne stimola l'impegno per orientare il lavoro quotidiano che richiede una mediazione pragmatica fra conoscenze e pratiche di azione, tra valori identitari, problemi da risolvere, risultati da valutare.

2) Significativo di tale impegno è il coinvolgimento di un gruppo di esperti, in occasione del recente Congresso, su un tema centrale nell'attuale situazione di crisi: quello della competitività, decisivo per un settore, quale quello agro-alimentare che gode di noti vantaggi comparati nel mercato globale ma estensibile all'intero sistema industriale che rimane il perno intorno al quale costruire un percorso di fuoriuscita dalla crisi².

C'è un punto di partenza dell'analisi: Italia, Francia e Germania all'inizio degli anni 2000 presentavano situazioni sostanzialmente comparabili in termini di competitività industriale, di trattamenti del lavoro, di sistemi di welfare. A tredici anni di distanza il quadro è profondamente mutato.

La Germania ha rafforzato in quasi tutti i settori la sua capacità produttiva, trainata dall'export e ha portato il suo tasso di disoccupazione al 5% per mezzo di politiche di contenimento salariale, alta produttività, investimenti innovativi, riduzione della spesa pubblica improduttiva. Francia e Italia, pur appartenendo alla stessa area dell'Euro, hanno regredito sul piano economico e sociale avvitate in una crisi produttiva ed occupazionale di cui non si prevede l'uscita.

Cosa è avvenuto in questo intervallo di tempo? La Germania, la malata dell'Europa nel 2002-2003, sfibrata dai costi della riunificazione, ha fatto le riforme necessarie ed ora ne gode i risultati. Una politica di coesione nazionale promossa dal socialdemocratico Schröder per l'occupazione, inquadrata in un processo di modernizzazione del modello produttivo tedesco, noto come Agenda 2010, è stato l'atto fondativo. Il nuovo governo è intervenuto con la rimodulazione della spesa pubblica e con riforme strutturali che, con riferimento

¹ Federazione Cisl del settore agro-alimentare.

² Il progresso sociale: finalità della competitività sostenibile. Fisba-Fat Fondazione.

al mercato del lavoro, portarono alla semplificazione delle procedure di assunzione, all'istituzione di "buoni" per la formazione e riqualificazione professionale dei lavoratori, al ridisegno dei centri per l'impiego quale perno istituzionale di una politica attiva del lavoro. Anche il Sindacato ha fatto la sua parte scambiando flessibilità con la tutela dell'occupazione. Il modello è stato quello Volkswagen, reiterato più volte nel decennio a seconda del variare del ciclo della domanda, che ha manovrato orari-salari-condizioni di lavoro in funzione dell'obiettivo di stabilizzare l'occupazione, in cambio di impegni della controparte in termini di investimenti e di limitazione nell'utilizzo del lavoro temporaneo, peraltro dotato di diritti e di condizioni salariali eguali a quelli degli altri lavoratori.

Queste discontinuità nella governance economica del paese e nell'assetto delle relazioni contrattuali (aperto alla contrattazione aziendale ed alle deroghe regolamentate) non hanno premiato, da subito, i riformatori. Schröder perse le elezioni successive e le associazioni delle imprese e dei lavoratori persero iscritti. Gli effetti positivi si manifestarono nel tempo ed ora la Germania può contare sui suoi primati. Produttività, salari ed occupazione sono ripresi a crescere, sia pure nell'ambito di politiche redistributive favorevoli ai profitti, perché come scrisse un noto politologo "i tedeschi sono in gran parte ricchi perché vivono come poveri". L'assetto istituzionale è stabile e il Sindacato è il più forte d'Europa.

3) Il quesito posto dalla Fai e dai suoi esperti è come ricostruire una strategia riformistica che consenta alla Francia e all'Italia di recuperare il terreno perduto, uscendo da una crisi che diventa sempre più economicamente e socialmente insostenibile.

Non si può dire che la questione non sia all'ordine del giorno. La Francia, nel 2012, si è data una strategia operativa basata su obiettivi concreti (300 provvedimenti) al fine di recuperare competitività al suo sistema produttivo (Pacte pour la compétitivité de l'industrie française) che prevede accanto ad un ruolo del Governo "nel liberare la crescita" (Commissione Attali) il coinvolgimento delle parti sociali che si è tradotto nell'"accordo interprofessionale" del 13 gennaio 2013. Dal punto di vista delle politiche del lavoro è previsto un avvicinamento al modello Tedesco, prevedendo "un arbitraggio tra tempi di lavoro salari ed occupazione", un rafforzamento delle tutele dei lavoratori nei processi di ristrutturazione, investimenti nella formazione professionale (Compte personnel de formation) per arrivare alla presenza dei lavoratori nei Consigli di Amministrazione delle imprese di maggiore dimensione (5.000 dipendenti). Si tratta di un progetto organico che va ora monitorato nella sua applicazione, perché se da un lato può beneficiare della buona qualità politica e burocratica dello Stato Francese, dall'altro deve scontare la debolezza rappresentativa dei Sindacati a livello di impresa. In precedenti circostanze, legislazioni di sostegno al Sindacato e alla contrattazione decentrata (Legge Auroux degli anni '80) sono risultate inefficaci a fronte di tassi di sindacalizzazione tra i più bassi d'Europa (9% nel settore privato).

Anche in Italia, come è noto, il tema della competitività delle imprese è al centro del dibattito politico sindacale e, in coincidenza temporale con quanto avvenuto in Francia, le parti sociali hanno convenuto su alcune "linee programmatiche in tema di produttività e di competitività" (novembre 2012). Rispetto all'esperienza francese ciò che rimane indefinito è il ruolo del Governo, in mancanza di un progetto organico di interventi convergenti su alcune priorità

in grado di dare una scossa espansiva ad un sistema produttivo, imballato da anni.

La nostra politica economica e sociale risponde ad obiettivi di breve momento, sottoposta alle fibrillazioni di maggioranze di Governo instabili e di burocrazie statali che resistono ad ogni cambiamento. Certo, l'accordo stipulato tra le parti sociali (non firmato dalla CGIL ma neppure unitario in Francia) segna una discontinuità rispetto ad una prassi dominata dall'egemonia del contratto nazionale, più orientato a tutelare la capacità di acquisto dei salari che non a promuovere la partecipazione dei lavoratori alla maggiore produttività e ai benefici salariali conseguenti.

La liberalizzazione prevista del sistema contrattuale, con un ruolo maggiore affidato alla contrattazione aziendale e all'autonomia delle parti sociali nell'adattare le regole del lavoro alle esigenze competitive delle singole imprese, può riattivare un nuovo circuito virtuoso di crescita produttivistica e dei salari nelle aziende sane che hanno anticipato i tempi delle necessarie ristrutturazioni, affermandosi sul mercato globale. E fortunatamente non si tratta di casi isolati perché in alcuni settori, dell'agro-alimentare, della meccanica (macchinari industriali), della farmaceutica, per non parlare delle altre centinaia di nicchie di eccellenza disperse nel territorio, la nostra presenza sui mercati esteri è consolidata e in tali casi la qualità delle relazioni contrattuali può portare a giochi positivi a vantaggio delle imprese e dei lavoratori. Rimane tuttavia il grosso dell'industria in crisi, quella che soffre di un forte ridimensionamento produttivo ed occupazionale, ove la leva produttivistica a disposizione delle parti sociali non è in grado di rimuovere i limiti di competitività che derivano dalle diseconomie di sistema aggredibili solo da politiche governative che riducano le tasse sul lavoro e alleggeriscano gli oneri burocratici al fine di liberare la crescita.

Ci deve essere una relazione simbiotica tra politiche economiche (comprese quelle industriali) e relazioni contrattuali, come avvenuto in Germania o come progettato in Francia. Ci deve essere una chiarezza di confini tra quanto di competenza delle parti sociali in tema di regolazione del rapporto salari-produttività e quanto di competenza dello Stato per rimuovere i macigni fiscali e burocratici che frenano la competitività. Temi ampiamente esplorati nei loro singoli contenuti specialistici ma non sufficientemente nelle interconnessioni che devono legare le decisioni necessarie al coinvolgimento responsabile dei diversi attori istituzionali. Le politiche che devono sostenere le opportunità di sviluppo del Paese devono nello stesso tempo chiamare in causa la responsabilità delle istituzioni che devono tradurre tali opportunità in azioni concrete per i rispettivi campi di competenza.

Ciascuna istituzione deve fare la sua parte, assumere i rischi che le derivano dalla missione assegnata anche se può comportare costi di consenso nel breve periodo, come avvenuto ai riformatori in Germania. Nessun vento sarà favorevole alla vela della barca di chi non sa dove andare.

4) Abbiamo citato la FAI quale "buona pratica" nel disegnare gli scenari entro i quali Governo-imprese-sindacato devono raccordare le rispettive competenze ed azioni in un progetto organico di sviluppo, facendo tesoro delle esperienze di paesi a noi vicini con i quali ci confrontiamo nel mercato globale. Importanti a tal fine gli investimenti nella conoscenza ma non decisivi se non

orientano i passi successivi nel gestire le innovazioni che le singole istituzioni devono operare al proprio interno per dare risposte ai nuovi problemi che si pongono.

Per tornare al Sindacato il problema è quello di riassumere la più ampia rappresentazione del mondo del lavoro ricostruendo un filo rosso di solidarietà che legghi tra loro le molteplici forme che il lavoro va assumendo nel mercato dipendente e di quello autonomo, riequilibrando flessibilità e sicurezza nei rapporti contrattuali e riprendendo il percorso di inserimento di ogni forma di lavoro in un welfare sociale rinnovato. Un risultato atteso è che i giovani ritornino a percepire, come nel passato, il Sindacato come un'istituzione amica.