

NOTA ISRIL ON LINE

N° 26 - 2014

**LA SFIDA RIFORMISTICA
DEL GOVERNO RENZI
ALLE PARTI SOCIALI**

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



LA SFIDA RIFORMISTICA DEL GOVERNO RENZI ALLE PARTI SOCIALI

di Giuseppe BIANCHI

Il dinamismo impresso dal Governo Renzi è destinato a contagiare anche il nostro sistema di Relazioni Industriali alla ricerca di un più equo equilibrio tra dinamiche economiche e dinamiche sociali.

Non è che la crisi sia stata risolta, che siano diminuite le aziende in sofferenza o che si siano create nuove opportunità occupazionali. Ciò che è mutato sono le aspettative sollecitate dalla vitalità riformistica del Governo che chiama tutti gli attori istituzionali a riposizionare i propri interessi all'interno di un progetto di modernizzazione del Paese che non ammette più false partenze.

Ciò che viene evocato è il ruolo delle parti sociali destinate ad interagire con le scelte politico istituzionali del Governo perché si creino le condizioni di un riformismo sostenibile.

Due sono i temi che, a parere di chi scrive, possono esercitare un impatto innovativo sul nostro sistema di Relazioni Industriali.

1) La riapertura del capitolo delle privatizzazioni di alcune aziende pubbliche può costituire l'occasione per trovare soluzioni innovative in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori nei nuovi assetti proprietari. Si tratta di un tema di democrazia economica ben presente in altri paesi europei sia nella forma della partecipazione degli utili che in quella della partecipazione azionaria alla proprietà. In Francia prevale la forma della partecipazione agli utili di impresa e secondo una rilevazione del 2008 riferita al 2007 (ultimo anno pre-crisi) un lavoratore su due che lavora in imprese con più di 50 addetti, ha usufruito, a tale titolo, di un incremento medio delle retribuzioni del 6%.

Il modello Scandinavo prevede invece il trasferimento degli utili o direttamente ai singoli lavoratori sotto la forma di azioni o il trasferimento di tali utili in "fondi" di proprietà dei lavoratori, nuovi soggetti collettivi di formazione di capitali e di promozione degli investimenti.

In Italia non esiste un diritto dei lavoratori a percepire una quota prefissata del reddito residuale di impresa e l'unica forma di partecipazione economica è quella prevista dei premi collettivi che hanno una modulazione tecnica aleatoria e il più spesso sganciata da una valutazione congiunta dei risultati gestionali in grado di remunerare il lavoro, sulla base del contributo dato.

Né il lavoratore italiano trova compensazioni partecipative alla gestione dell'impresa. Il nostro sistema contrattuale codifica i diritti di informazione e di consultazione dei dipendenti ma, come è noto, nella maggioranza dei casi operano ex post, quando si creano situazioni di crisi e di esubero del personale. Non sono previste forme istituzionalizzate di partecipazione del tipo di quelle godute dal lavoratore tedesco che elegge i propri rappresentanti nel consiglio di sorveglianza, organismo che nomina il consiglio di gestione incaricato della gestione operativa.

Le relazioni contrattuali decentrate in Italia non solo sono limitate alle aziende e ai territori più progrediti economicamente ma dal punto di vista qualitativo sono ancora lontane dal prevedere diritti partecipativi paragonabili a quelli di cui godono la maggioranza dei lavoratori europei. La contraddizione esistente di un sindacato forte e di un lavoratore debole è una concausa non secondaria della mancata crescita della produttività, in assenza di uno scambio sociale tra lavoro e capitale orientato ad incentivare un tale obiettivo.

2) L'altro tema è quello della condizione extra aziendale dei lavoratori, quello dei diritti sociali. E' noto come il nostro Paese per i suoi squilibri di finanza pubblica abbia praticato politiche di austerità che sono gravate soprattutto sul mondo del lavoro che ha visto aumentare il suo contributo reddituale al sistema di welfare in presenza di un calo della prestazioni sociali. Il sistema contrattuale ha cercato di reagire a tale situazione dando vita a forme di welfare decentrato, a livello di azienda e di territorio. Nelle aziende con fornitura di servizi sociali ai dipendenti, a livello di territorio con interventi concordati fra istituzioni locali e parti sociali per gestire situazioni di crisi e per tutelare i lavoratori in esubero. Ma anche in questo caso l' welfare secondario ha avuto una diffusione limitata alle aziende e ai territori più dotati di capacità imprenditoriali.

Il problema che si pone è di estendere questi interventi integrativi sul piano dei servizi sociali tenendo conto delle difficoltà economiche in cui si trova il nostro sistema di welfare primario (quello statale) non destinate a venir meno nel prossimo futuro.

Alcuni strumenti sono già operativi, come i fondi integrativi previdenziali, i fondi sanitari, gli Enti Bilaterali che aprono nuovi spazi all'iniziativa delle parti sociali, nell'offerta di servizi sociali. Un dato di cui è utile tener conto è che nel confronto con la Francia e il Regno Unito l'occupazione in Italia destinata ai servizi sociali alle famiglie registra la mancanza di circa un milione di posti di lavoro. Questa differenza è spiegata dal fatto che Francia e Regno Unito hanno introdotto un sistema di "voucher", cioè buoni acquisto che incorporano un bonus pubblico per una serie di servizi sociali destinati ai bambini, agli anziani, ai disabili. L'obiettivo è di potenziare una struttura produttiva di servizi in un mercato concorrenziale che favorisca la crescita di nuove imprese e di nuova occupazione dotate di una propria capacità di automantenimento.

All'obiezione che le risorse pubbliche da noi mobilitabili sono scarse si può rispondere che possono essere recuperate anche risorse private provenienti da varie fonti sia istituzionali (Fondazioni bancarie, imprese, sindacati) sia di privati cittadini, che possono confluire in "fondi di scopo" orientati a finalità sociali. La prospettiva è quella di dare vita ad un mercato di servizi sociali "low cost" nei vari campi assistenziali, a condizioni vantaggiose, soddisfacendo i bisogni di un ceto sociale non tanto povero da accedere ai servizi gratuiti dello Stato né tanto ricco da usufruire dei costosi servizi offerti dalle strutture private. Le parti sociali possono farsi soggetti promotori di un tale progetto creando reti comunitarie di servizi sociali, a prezzi agevolati, a disposizione di quanti, a vario titolo, partecipano al mondo del lavoro. Da segnalare ancora la capacità di accumulazione di fondi integrativi di pensione i cui investimenti avvengono per oltre i 2/3 nei mercati finanziari esteri: investimenti che in

presenza di opportune garanzie dello Stato potrebbero essere canalizzati in progetti di utilità generali quali quelli che migliorano la nostra dotazione infrastrutturale.

3) Il richiamo fatto ad una partecipazione delle parti sociali al progetto riformistico del Governo Renzi non può sottacere le difficoltà di rapporti in atto, derivanti dalla mancanza di ogni forma di concertazione sociale. Se da una parte va ridimensionata l'enfasi sul primato della politica affidato al leaderismo di un uomo solo al comando, dall'altro vanno riconosciuti i ritardi accumulati dalle parti sociali. I riti ingessati, le pesantezze burocratiche, i conflitti irrisolti fra giovani e anziani, fra uomini e donne, fra garantiti e precari che impediscono che le tensioni della società siano canalizzate, come nel passato, nei corpi intermedi delle rappresentanze collettive.

Un dato critico è poi fornito da un pluralismo sindacale irretito nelle sue mediazioni interne e disorientato nell'affrontare le nuove condizioni di sfavore del lavoro alimentate dalla crisi economica e dal "dumping sociale". Occorre trovare un terreno ideologicamente neutro su cui costruire un asse di obiettivi condivisi fra Governo e parti sociali e all'interno delle stesse parti sociali.

Attivazione degli investimenti (pubblici e privati) e valorizzazione del lavoro sono le due variabili strategiche su cui agire nei tempi brevi imposti da un paese ad elevato indebitamento pubblico e in ritardo sul piano della competitività produttiva. Sul piano del metodo occorre trovare nuove forme di coordinamento che vadano al di là delle esperienze passate di concertazione che, per essere efficaci, devono operare in campi definiti e per obiettivi espliciti assunti come comuni da tutte le parti in campo e tali da prefigurare un sistema di convenienze aperto alla diversità degli interessi rappresentati.

Nuove forme di partecipazione che partano da problemi concreti sapendo, nello stesso tempo, che non può esserci reale partecipazione se troppo ampi sono i divari di poteri, le ineguaglianze di opportunità tra i diversi soggetti rappresentativi. Ecco perché il lavoro non può rimanere chiuso in sé stesso in una sterile strategia difensiva. Deve uscire dall'attuale ruolo subalterno, farsi imprenditore del sociale, mobilitando le risorse necessarie ed entrare nel gioco economico valorizzando le risorse professionali e i benefici del loro impiego produttivistico all'interno delle diverse formule della democrazia economica di cui godono i lavoratori europei dei paesi con i quali ci confrontiamo abitualmente.