

RAPPRESENTANZA E AUTONOMIA.

Relazione della Segreteria Nazionale svolta dal Segretario Generale Antonino Regazzi

La nostra Conferenza di Organizzazione si svolge in un clima sociale ed in un contesto di relazioni industriali del tutto diversi rispetto al passato. Dedicheremo la nostra attenzione soprattutto alle “politiche contrattuali”, ma brevemente tratteggeremo il quadro politico, economico e sociale entro il quale dovremo operare. Incominciamo proprio dalle novità del quadro politico, che si è determinato dopo le elezioni del 13 e 14 aprile.

La prima indispensabile osservazione è che l’alternanza di Governo è oramai entrata nell’ordine di idee degli italiani. E’ dal 1994 che si alternano, infatti, le maggioranze di centrodestra e centrosinistra, a ben vedere sempre per la medesima motivazione: la carenza dell’azione di Governo.

A noi, che ci siamo abituati per 50 anni alla democrazia bloccata, può ancora apparire una novità; ma in realtà nella politica italiana si è consolidato un cambiamento definitivo, del tutto simile allo schema di alternanza al potere che caratterizza gli altri paesi democratici.

Un voto, quindi, quello del 13 e 14 aprile, che rafforza il “bipolarismo” e che spinge verso il “bipartitismo”.

Ciò rende l’autonomia e l’indipendenza del Sindacato dalla politica un bene ancor più prezioso, per la UILM addirittura indispensabile.

Altra fondamentale novità di queste elezioni è la semplificazione del quadro politico, conseguita peraltro attraverso una legge elettorale vecchia, che molti additavano come foriera di frammentazione e di caos. In verità, a dispetto delle polemiche e delle strumentalizzazioni e delle pur legittime aspirazioni ad una legge nuova che, con le preferenze, permetta un più intenso coinvolgimento dei cittadini nella selezione della classe dirigente, la semplificazione deriva non già dalla legge elettorale, bensì dalla volontà politica; né potrebbe essere altrimenti in un sistema autenticamente democratico. La semplificazione dello scenario parlamentare è stata voluta dai cittadini e viene incontro alle esigenze del Paese. Vittima illustre è stata la Sinistra Arcobaleno, calata dal 12% al 3,5%. Il fatto che la sinistra radicale, pur presentandosi unita, non abbia superato il quorum è conseguenza non certo dell’assenza di un elettorato di riferimento, bensì della mancanza di un progetto politico credibile.

C’è un ulteriore dato degno di particolare interesse, soprattutto dal nostro punto di vista: la maggiore mobilità del voto si è registrata fra gli operai, che hanno scelto in forte percentuale il centro destra e, nel Nord, la Lega. In verità l’adesione popolare al centrodestra ed alla Lega non è una novità assoluta, benché i partiti di centrosinistra abbiano fatto finta di non vedere in passato ed abbiano tentato di sopperire questa realtà con la vana propaganda. Ma resta che stavolta la mobilità del voto è stata più accentuata, e quella degli operai è stata la più alta tra tutti i ceti: i cittadini ed i lavoratori scelgono, oramai, in base all’operato del Governo e della maggioranza che lo sostiene. Per noi sorge spontaneo un interrogativo: dobbiamo aspettarci la stessa mobilità anche nelle dinamiche sindacali? Davvero Fim, Fiom e Uilm potranno contare su un consenso stabile e duraturo, fondato sulla tradizione e sulla fidelizzazione, o piuttosto lo stesso atteggiamento si riverserà anche in tema di scelte sindacali?

Inoltre c’è da chiedersi se con le ultime elezioni, con il clima di maggior dialogo instaurato fra maggioranza ed opposizione, ci si trovi dinanzi ad una svolta reale della storia politica del nostro Paese. In ogni caso, dato il largo consenso raccolto, oggi il Governo ha la reale possibilità di esercitare il proprio mandato e non potrà accampare più scuse. Vedremo se sarà all’altezza del compito che lo attende. Cinque anni sono lunghi; i problemi da affrontare e da risolvere sono certamente molti ed impegnativi. Ma recita un vecchio adagio: “chi bene incomincia è a metà dell’opera...” e la partenza non è male, sia per l’autorevolezza espressa nel primo Consiglio dei Ministri a Napoli, sia per la prontezza dimostrata nell’affrontare immediatamente le questioni poste in campagna elettorale.

Da una parte, occorre sottolineare che Governo ha preso da subito decisioni su materie delicate quali la sicurezza ed il problema rifiuti in Campania e come ciò abbia finalmente fatto percepire il ritorno dell’autorità dello Stato, cosa che da tempo non si vedeva nel nostro Paese. Dall’altra riscuotono favore il provvedimento preso sulla prima casa con l’eliminazione totale dell’ICI, completando ciò che aveva iniziato il Governo precedente, lasciando fuori ville, castelli e case di lusso, ed il provvedimento relativo ai mutui a tasso variabile, che viene certamente incontro alle esigenze dei cittadini.

Non ci dispiace neanche la riduzione della tassazione sugli straordinari, ma soprattutto apprezziamo la decisione di favorire fiscalmente il salario variabile negoziato con il II livello di contrattazione. Ci pare persino saggio avere dato al decreto un carattere sperimentale di 6 mesi, che favorisce il coinvolgimento delle parti sociali. Con disappunto, invece, osserviamo che le risorse stanziate sono esigue e che si premia anche

quella parte di salario attribuita unilateralmente ed in modo arbitrario dal datore di lavoro. Soprattutto non si intravede ancora, se non in qualche dichiarazione relativa al prossimo Dpef, una politica generale di detassazione del reddito da lavoro dipendente.

Ad ogni modo, nei confronti del Governo Berlusconi manterremo il medesimo atteggiamento avuto con il precedente Governo Prodi. Giudicheremo dai fatti e, soprattutto, non faremo sconti.

La crisi economica che sta vivendo l'Europa ha una causa ben precisa: la globalizzazione. La crisi, difatti, non ha un carattere congiunturale, bensì strutturale. Importanti economie come la Cina, l'India, la Russia si sono inserite prepotentemente nel mercato mondiale, esportando nei Paesi occidentali merci a basso costo, con cui le nostre imprese non sono in grado di competere. L'aumento esponenziale delle materie prime si scarica sui prezzi dei beni di prima necessità, causando un aumento del costo della vita a cui i salari non riescono a tenere dietro. Se per noi tutto ciò significa ridurre i consumi, per altri Paesi del Terzo mondo significa addirittura la fame; con sconcerto abbiamo assistito, la settimana scorsa, mentre i capi di Stato e di Governo proprio a Roma non sapevano indicare alcuna soluzione all'aggravarsi della fame nel mondo, al fatto che un tiranno ha sfruttato quel palcoscenico internazionale per inneggiare alla cancellazione dello Stato d'Israele.

Fra i grandi paesi europei l'Italia è attualmente il più debole, a causa di una struttura industriale che poggia essenzialmente su un bagaglio tecnologico medio-basso, a causa della carenza di infrastrutture e della precarietà delle istituzioni. Il nostro Paese è incapace di fare sistema e soffre di bassa produttività del lavoro: tutto ciò non ci consente di crescere e di correre insieme agli altri grandi Paesi d'Europa.

Parallelamente, sul piano sociale osserviamo un peggioramento del tenore di vita nelle fasce più disagiate della popolazione. E' cresciuto il numero delle famiglie sotto la soglia di povertà, è sempre più difficile arrivare alla fine del mese per le famiglie di lavoratori monoreddito e, nonostante sia aumentata l'occupazione, lo stato di precarietà che angoschia i giovani non ha ancora trovato una risposta, non con un posto di lavoro fisso, che pare sempre più difficile, ma nemmeno con una seria proposta di governo del mercato del lavoro, che passi attraverso uno stanziamento di risorse per gli ammortizzatori sociali. Non meno grave è la continua perdita di occupazione causata dalla delocalizzazione, che comporta gravi conseguenze specie per chi ha oltrepassato i 50 anni.

Passando alle questioni prettamente sindacali, in questa Conferenza di Organizzazione, anzi a partire da essa, la Uilm deve innestare una marcia in più. Dobbiamo portare definitivamente a compimento quel processo di trasformazione che abbiamo intrapreso anni or sono, allorquando, grazie a scelte coraggiose compiute anche in dissenso con le altre organizzazioni, la Uilm è riuscita a guadagnare un profilo politico spiccatamente autonomo. Oggi, però, a noi ed in generale alla cultura laica e riformista si richiede un ulteriore sforzo di intraprendenza e di audacia.

Dopo esserci dotati di un profilo politico autonomo diventa, difatti, per noi essenziale la capacità di realizzare le intuizioni di politica sindacale, che pure spesso riusciamo a cogliere prima degli altri. Continuano a frenarci comportamenti ed abitudini sedimentate nel tempo, assetti organizzativi ereditati da una tradizione sindacale che oggi volge al termine, un sistema di relazioni industriali tutt'ora incentrato sulla mediazione continua, anziché sul coraggio delle scelte e del confronto democratico. Troppo spesso in passato la cultura laica, e noi con essa, si è limitata ad un ruolo intellettualistico, di grandi enunciazioni di principio, ma di scarsa incisività decisionale, ritagliandosi una funzione di mediatrice fra le grandi ideologie. Oggi alla cultura laica viene richiesto uno sforzo di fattività, il coraggio di veicolare le proprie idee, senza demandarne più ad altri la realizzazione concreta.

Un cambio di passo è non solo possibile, ma perfino necessario. I grandi punti di riferimento ideologici che un tempo garantivano la sopravvivenza di partiti e sindacati, nonché i meccanismi del confronto e della sintesi, sono venuti meno in modo irreversibile, come dimostrano le recenti elezioni politiche. Dunque nuove ragioni identitarie, nuovi metodi di confronto, nuovi processi decisionali devono essere posti a base del nostro fare sindacato. Crediamo di essere, per la nostra natura di sindacato partecipativo, il soggetto più pronto al cambiamento, ci candidiamo non solo ad accettarlo, ma a perseguirlo e ad anticiparlo. Dobbiamo nutrire il timore che, qualora non fossimo capaci di interpretare il nostro ruolo, potrebbe accadere al sindacato ciò che è avvenuto alla politica: nel mondo politico soggetti ex-ideologici hanno predicato quel riformismo, che i riformisti non erano più grado di interpretare, fino a soppiantarli del tutto, nello scenario parlamentare e nella rappresentanza sociale. Noi non permetteremo che ciò accada nel sindacato, poiché abbiamo la ferma intenzione di restare e divenire sempre di più gli interpreti del cambiamento, i soggetti di quella cultura riformista che fortunatamente, pur fra molte contraddizioni, si impone nella società ed anche nel sindacato.

Dobbiamo, dunque, partire da un diverso modo di “fare Sindacato”, con tre parole d’ordine: un linguaggio di verità, l’azienda è il bene prioritario da tutelare, la Uilm deve mettere in discussione sé stessa per ricercare nuovi modelli di azione contrattuale e nuove forme di tutela sindacale.

Usare un linguaggio di verità significa tornare alle radici del nostro rapporto con i lavoratori ed alle regole del libero gioco democratico. Adottare un linguaggio di verità significa innanzitutto non presumere che la posizione più ragionevole sia, per sua stessa natura, la meno popolare nelle fabbriche; scommettere piuttosto sul fatto che le posizioni più avanzate possano candidarsi a raccogliere un consenso maggioritario fra i lavoratori. Del resto l’essenza del confronto democratico consiste nella possibilità di vincere o perdere la sfida del consenso su una determinata opinione, senza che la legittimità e l’esistenza di colui che la propone venga messa ogni volta in discussione. Le nostre idee devono candidarsi, quindi, ad essere maggioritarie fra i lavoratori, senza essere attanagliati dalla paura che talvolta ciò possa non accadere. La democrazia è innanzitutto la possibilità di proporre le proprie idee, con la consapevolezza che le vittorie e le sconfitte non sono mai per sempre, ma ogni volta si misurano con i fatti e con il consenso delle persone.

E’ evidente che la misurazione del consenso non passa esclusivamente attraverso il referendum, ma certamente ed in modo prioritario attraverso l’elezione dei rappresentanti dei lavoratori. L’elezione universale delle Rsu, ad opera di iscritti e non iscritti, rappresenta una grande fonte di legittimazione, che va confermata; piuttosto occorre rivedere le regole elettorali nelle piccole aziende, al fine di garantire la presenza delle organizzazioni ogni qual volta ci siano degli iscritti da tutelare. Per rafforzare la democrazia nei posti di lavoro, bisogna consolidare il potere degli organismi rappresentativi e, dunque, il ruolo negoziale delle Rsu.

Inoltre una pratica effettiva di democrazia si esercita valorizzando i momenti di informazione tradizionali, dalle assemblee ai comunicati. In ogni caso, noi non siamo certamente contrari al referendum, che anzi rivendichiamo quale strumento prezioso di coinvolgimento diretto dei lavoratori, ma riteniamo che il suo utilizzo andrebbe regolamentato, per evitare il rischio di un suo svilimento, di una sua degenerazione in un meccanismo di mera ratifica degli accordi. Anzi crediamo che in molti casi converrebbe anticipare la consultazione ed interrogare i lavoratori prima della stipula, per chiedere un mandato a concludere. Infine dall’utilizzo effettivo del metodo democratico consegue una diversa visione dell’unità sindacale, che non può più rappresentare un punto di partenza, bensì un importante punto di arrivo, cui giungere laddove sia possibile.

Il secondo imperativo è che l’azienda è il bene prioritario da tutelare. Non si tratta di coltivare la velleitaria ambizione di svolgere un ruolo super partes, poiché per definizione noi rappresentiamo interessi di parte, bensì di praticare un elementare assunto: salvaguardare la fabbrica è il primo modo per difendere i lavoratori.

Questo tema diventa di pressante attualità, se si considera che oggi le aziende sono in perenne riorganizzazione. Poiché certamente non possiamo e non vogliamo abbassare gli standard di vita dei lavoratori italiani, per competere con i paesi low cost e salvaguardare il nostro patrimonio industriale, dobbiamo necessariamente raccogliere la sfida della parte datoriale relativa alla competitività.

Dobbiamo dimostrarci capaci di contrattare in materia di orario e di organizzazione del lavoro e dobbiamo farlo in tempi rapidi, giacché i tempi della produzione certamente non attendono le lungaggini tipiche delle relazioni industriali.

La terza linea programmatica riguarda l’essenza stessa del nostro lavoro: la strategia contrattuale e le forme di tutela sindacale.

Per quanto concerne la contrattazione, partiamo dalla condivisione del documento elaborato dalle Segreterie confederali di CGIL, CISL e UIL sulla riforma del modello contrattuale. Esso si propone di sostituire l’indicatore dell’inflazione programmata con un nuovo indicatore più realistico, di estendere la contrattazione di secondo livello, di ridurre la pressione fiscale sul lavoro dipendente e di definire un sistema di regole che favorisca il puntuale rinnovo dei Ccnl. Del resto è da tempo che la Uilm denuncia la inadeguatezza dell’accordo del ‘93 e la necessità di superarne i meccanismi di recupero del potere di acquisto, evidentemente vanificati dalla distanza fra inflazione programmata dal Governo e registrata dall’Istat e l’inflazione effettiva percepita dai consumatori. Inoltre abbiamo ripetutamente denunciato la scarsa diffusione della contrattazione di secondo livello ed abbiamo proposto di ricorrere alla contrattazione territoriale, per entrare nelle realtà medio-piccole sprovviste di contrattazione aziendale. E’ chiaro che la contrattazione territoriale è uno strumento imperfetto per legare salario e produttività, ma per meglio avvicinarsi all’obiettivo potremmo adottare indici di filiera di lavorazione. Nel Ccnl abbiamo inserito l’elemento perequativo, come risposta almeno parziale alla mancata contrattazione; oggi Confindustria vorrebbe utilizzarlo come palliativo, ma non troverà il nostro consenso: il nostro obiettivo finale non è e non sarà una cifra fissa nel contratto nazionale, bensì la diffusione del secondo livello di contrattazione. Questi assunti ben si conciliano con la

piattaforma di CGIL, CISL e UIL e dunque continueranno con rinnovata forza a caratterizzare la nostra azione contrattuale.

Anche se nelle aziende di dimensioni molto piccole incontreremo difficoltà oggettive, il nostro sforzo essenziale consiste pur sempre nel diffondere la contrattazione di Il livello. A questo scopo, dovremo essere capaci di rompere gli indugi e di proporre elementi innovativi. Dobbiamo pagare di più il merito, anche tramite coefficienti individuali che rivalutino le quantità dei premi da erogare; dobbiamo avere il coraggio di discutere apertamente di presenza, senza farci frenare da pregiudiziali ideologiche; infine dobbiamo compensare la fatica, attraverso un apposito istituto per coloro che svolgono un lavoro “vincolato”. Sulla questioni della variabilità dei Premi, infine, occorre legare la crescita delle retribuzioni al buon andamento dell’azienda, piuttosto che puntare meccanicamente alla definizione di premi fissi: lo stesso consolidamento dei risultati salariali deve seguire al consolidamento dei risultati produttivi. Se ci riflettiamo bene, i due livelli di contrattazione si difendono solo specializzandoli.

La politica di rafforzamento delle retribuzioni nel nostro Paese passa prioritariamente attraverso una politica contrattuale moderna capace di ridistribuire produttività, ma passa anche attraverso una più equa ripartizione della pressione fiscale. Non si tratta di inseguire la diffusa e controproducente tendenza a manifestare ostilità nei confronti del prelievo fiscale in quanto tale, che porterebbe ad un progressivo abbandono dei servizi pubblici ad evidente svantaggio dei lavoratori dipendenti, bensì si tratta di cercare una risposta a due quesiti pressanti: se la pressione fiscale complessiva sia adeguata alla qualità dei servizi pubblici e se la distribuzione della tassazione gravi in modo equo fra le classi sociali.

Evidentemente entrambi i quesiti portano a denunciare un livello di tassazione sul lavoro dipendente oggettivamente intollerabile: un lavoratore di 3° livello, senza contrattazione aziendale, sui recenti aumenti ha pagato il 27% di Irpef, più le addizionali regionali e comunali, senza considerare naturalmente i contributi posti a suo carico, pari al 9,49%. Si può discutere cosa sia più utile detassare e come sia giusto procedere, ma certamente occorre partire. I lavoratori non ci capirebbero se, per inseguire modelli astratti, ci opponessimo in linea di principio ai primi sgravi nei loro confronti. Piuttosto, nel riceverli, dobbiamo conservare intatto il nostro spirito critico, per indicare e, se possibile, concordare la via più giusta sulla quale procedere. Secondo noi bisogna partire dal salario variabile contrattato in azienda, per incentivare realmente la modifica del sistema contrattuale ed il recupero dei redditi da lavoro sulla base degli incrementi di produttività. C’è un punto di cui nessuno parla, ma che a noi pare assolutamente centrale: occorrerebbe ripristinare l’aliquota marginale al 23%, per cancellare la nefasta norma della finanziaria 2007, che la ha innalzata al 27% per lo scaglione di reddito da 15.000 a 28.000 euro.

Deve essere chiaro che per effettuare sgravi fiscali reali in favore dei lavoratori dipendenti, serve la lotta all’evasione fiscale ed il taglio della spesa pubblica improduttiva (esiste perfino una spesa dannosa ed immorale). Solo così si può al contempo diminuire il cuneo fiscale e salvaguardare lo stato sociale.

Infine dobbiamo affrontare il problema della tutela e della rappresentanza. A noi pare evidente purtroppo la crisi di fiducia che sta investendo il rapporto tra sindacato e lavoratori. Il paventato attacco da parte dei poteri forti e della politica (si noti un attacco bipartisan) rischia di risultare pericolosamente efficace, qualora si saldi con il malessere diffuso fra i lavoratori e con il loro crescente disincanto nei confronti del movimento sindacale. A riprova di ciò, rammentiamo il tepore con cui è stato accolto il rinnovo del contratto dell’industria metalmeccanica: pur avendo concluso un buon contratto ed avendo ottenuto un aumento del 7,23%, il migliore degli ultimi venti anni, la nostra azione è stata giudicata insufficiente, in molte importanti realtà, ad affrontare la “questione salariale”. Non c’è dubbio che su questa percezione abbiano pesato l’effetto francamente insostenibile del già menzionato prelievo fiscale ed il forte incremento dei prezzi dei beni di prima necessità, ma il segnale che ci è giunto deve comunque farci riflettere con estremo realismo e rigore. Anche la vertenza Alitalia, sebbene su tutt’altra materia ed in tutt’altro settore, conferma una progressiva perdita di consensi. Le responsabilità maggiori della crisi Alitalia sono evidentemente della politica, ma anche il sindacato si è dimostrato nel tempo piuttosto propenso a difendere piccoli privilegi che a salvaguardare l’interesse dell’azienda nel suo complesso. L’Alitalia non è un campione rappresentativo, ma catalizza le critiche generalmente rivolte al pubblico impiego. Di recente ci è stata anche mossa l’accusa di essere diventati “l’altra casta”, perfino peggiore di quella politica: “almeno – si dice – la casta politica riceve la propria legittimazione dal voto popolare”.

Dobbiamo reagire sfidando i nostri detrattori ed avversari sul terreno decisivo della rappresentatività. Dobbiamo allargare la base del consenso e dei soggetti a cui ci rivolgiamo. Tre categorie di lavoratori, numericamente crescenti nel mondo produttivo, risultano oggi escluse o ancora non sufficientemente rappresentate dal sindacato ed in particolare dalla Uilm: immigrati, impiegati e precari.

Partiamo dagli immigrati: da una parte, l’afflusso di lavoratori stranieri nel nostro Paese ci coinvolge in termini politici, almeno nella misura in cui intendiamo partecipare ancora alla gestione dei processi sociali; dall’altra, il progressivo aumento dell’occupazione immigrata soprattutto nelle qualifiche e nei livelli operai ci

costringe a rappresentare ed a tutelare i lavoratori di origine straniera, semplicemente per preservare la nostra tradizionale base di riferimento. Così come avvenne decenni or sono in occasione dei flussi migratori interni diretti dal Mezzogiorno al Nord, il sindacato deve lavorare per l'integrazione, affinché gli immigrati abbiano la possibilità di vivere una esistenza dignitosa ed affinché la nostra Repubblica non si disgreghi e non arretri dinanzi ad un flusso sregolato ed incontrollabile. Abbandonando gli ideali utopici e semplicistici della società multiculturale, dobbiamo partire dalla consapevolezza che l'integrazione passa sia attraverso la condivisione delle regole e dei valori comuni sia attraverso il rispetto delle diversità. Fra tante cause di divisione fra gli uomini, provenienza, religione, etnia, cultura, vi è certamente un valore unificante: quello del lavoro. Sui valori costituzionali del lavoro e della eguaglianza sostanziale, siamo chiamati in particolare a dare il nostro contributo, come cittadini e come sindacalisti.

Dobbiamo tutelare gli immigrati innanzitutto all'interno delle aziende, per garantire la effettiva parità di trattamento, che significa anche rivendicazione di diritti specifici, come il rafforzamento delle c.d. "150 ore" per l'apprendimento della lingua italiana e l'organizzazione effettiva dei corsi di concerto con le istituzioni pubbliche. In secondo luogo, in sinergia con la Confederazione, la nostra azione di tutela e di rappresentanza deve estendersi anche al di fuori del luogo di lavoro, per offrire ai lavoratori stranieri accoglienza e sostegno nella ricerca di alloggio e nell'interazione con l'amministrazione pubblica.

Se rappresentare gli immigrati significa semplicemente lavorare per preservare intatta la nostra base di rappresentanza tradizionale, il nostro sforzo, come accennato, deve essere quello di allargarla, secondo le naturali trasformazioni del mondo produttivo. Con specifico riferimento al problema della bassa sindacalizzazione degli impiegati, è giunto il momento di superare la storica contrapposizione fra colletti bianchi e tute blu. Sarà un percorso lungo, se si considera che da quaranta anni il sindacale non dice nulla al mondo impiegatizio.

Ma attualmente vediamo accrescersi le fila degli impiegati-massa e la recente parificazione operai-impiegati, realizzata nell'ultimo rinnovo contrattuale, è il segno tangibile di un cambiamento, che dobbiamo essere capaci di cogliere in tutte le sue implicazioni. Dovremo tentare di "contrattualizzare" le politiche retributive individuali, che oggi molte aziende praticano a propria totale discrezione in funzione "anti-sindacale". Inoltre dobbiamo affrontare il tema della remunerazione degli straordinari per gli impiegati di 6° e 7° livello, la cui assenza oggi rimette le condizioni di lavoro e salariali al rapporto diretto prestatore-datore di lavoro. Infine ci è largamente richiesto un intervento, che osteggi le discriminazioni e influisca positivamente su percorsi di carriera più limpidi.

Per quanto, invece, concerne la precarietà, le recenti modifiche legislative sulle normative del Mercato del lavoro e l'accordo di rinnovo nazionale rappresentano un'ulteriore fase della riforma del mercato del lavoro, contraddistinta dalla necessità di apprestare correttivi e tutele. Purtroppo, però, se l'intervento sindacale e legale è stato rilevante nel tutelare i lavoratori a termine, ancora scoperta risulta invece l'area del lavoro somministrato, con la deleteria conseguenza di ampliare le differenze fra lavoratori terministi e somministrati.

Anche a causa del divario di tutele fra terministi e somministrati, è forse giunto il momento di interrogarci sull'utilità di questa figura particolare di lavoro atipico, che vede la presenza di un terzo frapporsi fra datore e prestatore di lavoro. Più in generale la nostra azione sindacale deve svolgersi entro due principi: da un lato non possiamo trincerarci dietro una logica vetero-garantista che riaffermi le vecchie rigidità come l'unica forma di tutela possibile; dall'altro dobbiamo necessariamente individuare soluzioni che diano prospettive di stabilità crescente ai lavoratori man mano che aumenta la loro permanenza nel posto di lavoro. Il sistema del bacino, di cui l'integrativo Indesit e di altre aziende offre un buon esempio, con un diritto di precedenza dei lavoratori temporanei nelle future assunzioni, rappresenta probabilmente la punta più avanzata di tutela e di flessibilità regolata. Il problema della precarietà necessita però anche di una riforma dello stato sociale, di un sistema di ammortizzatori sociali adeguato, con l'obiettivo di tutelare il reddito, le prospettive previdenziali e di offrire al contempo nuove opportunità di reinserimento, attraverso una formazione mirata ed il bilancio delle competenze individuali.

In conclusione, attraverso un'azione autenticamente riformista su tutti i temi che abbiamo indicato, dobbiamo riguadagnare la capacità di interloquire con le nuove generazioni, di offrire loro un punto di riferimento importante in una società sempre più improntata all'individualismo ed al disincanto. Certamente l'etica individualista è antitetica allo spirito sindacale, che si fonda sull'unione e sulla socialità, ma nessun individualismo potrà mai eliminare le esigenze sociali dell'uomo. Piuttosto dobbiamo essere consapevoli che la tutela sindacale deve essere sempre più attenta alle esigenze del singolo, i cui bisogni oggi non possono essere più annullati nella massa indistinta della classe sociale. Questa consapevolezza in verità la UIL la ebbe vent'anni or sono, allorché si definì il sindacato dei cittadini.

Dobbiamo porci l'obiettivo di offrire tutela sia all'interno sia all'esterno del luogo del lavoro. Ad esempio, dovremmo acquisire le professionalità necessarie per assistere i nostri iscritti nei difficili passaggi da un posto di lavoro ad un altro, con la valutazione delle competenze e l'offerta formativa mirata. Per perseguire

questi obiettivi lo strumento principe è la bilateralità, che con molta difficoltà cerchiamo di promuovere nella nostra categoria, a causa delle resistenze ideologiche presenti sia nel sindacato sia nella parte più conservatrice del mondo datoriale. Nel frattempo, però, dobbiamo investire al fine di accrescere la professionalità dei nostri dirigenti, in particolare dei giovani quadri che entrano nella nostra organizzazione e che devono possedere gli strumenti per dare risposte credibili ai nostri iscritti. Per questo la Uilm ha investito molto in formazione ed intende farlo anche in futuro. I risultati conseguiti nell'ultimo biennio sono positivi ed hanno favorito l'ingresso di nuove leve; a settembre vareremo un nuovo piano di formazione incentrato su corsi regionali di approfondimento e destineremo ad esso importanti risorse.

Dobbiamo, in ogni caso, acquisire col tempo una struttura organizzativa in grado di offrire sempre maggiori e migliori servizi: del resto solo così si può realizzare una differenza di trattamento fra iscritti e non iscritti, poiché la velleità degli aumenti salariali riservati agli iscritti è di fatto impossibile a causa della scelta unilaterale ed incontrastabile dei datori di lavoro di estendere gli aumenti contrattuali alla generalità dei lavoratori.

In definitiva, la dimensione collettiva non può più affermarsi a discapito di quella individuale, così come l'uguaglianza deve essere concepita come strumento di espansione, e non già di compressione, della libertà.

All'opposto ci sono delle divisioni che vanno rapidamente abbattute: non si può credere all'infinito di conservare due modelli di lavoro fra loro contrapposti, l'uno fortemente rigido, l'altro assolutamente precario. La persistenza di questo contrasto presto o tardi finirebbe col travolgere uno dei due modelli e, purtroppo, potremmo facilmente immaginare quale sia quello destinato a soccombere. Per essere concreti, a fronte dell'instabilità della domanda, abbiamo solo due risposte possibili: continuare a scaricare la flessibilità soprattutto sui precari, oppure rendere un po' più flessibili i lavoratori stabili e un po' meno precari i lavoratori temporanei, attraverso accordi sulla stabilizzazione e sull'orario di lavoro.

Di tutte le accuse rivolte al sindacato ce ne una che merita davvero attenzione: troppo spesso il sindacato è più attento alla propria sopravvivenza che all'assolvimento dei propri compiti, vale a dire al miglioramento delle condizioni dei lavoratori. Così si finisce per assumere i connotati di una burocrazia, si tende a credere di poter sopravvivere attraverso stratagemmi legislativi o escamotage organizzativi, dimenticando che la ragione stessa della nostra esistenza è la nostra capacità di rappresentare i lavoratori. Dobbiamo rimpadronirci delle grandi battaglie: la sicurezza sul lavoro, la riforma dello stato sociale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, più di ogni altra cosa, l'internazionalizzazione dei diritti.

La sicurezza sui luoghi di lavoro ha giustamente suscitato lo sgomento della pubblica opinione, dinanzi ad un numero di morti inaccettabile per la coscienza dell'uomo moderno. A tale diffusa riprovazione, si stenta però a dare seguito con proposte realmente risolutive. Non serve aumentare a dismisura la congerie di norme a cui è sottoposta un'impresa, se non si realizza un apparato sanzionatorio effettivo; non serve chiedere pene esemplari, poiché la legge penale deve intervenire nei casi più gravi, ma in quei casi la pena deve essere certa ed immediata; soprattutto deve essere costruito un effettivo sistema risarcitorio, sia civile sia pubblico. Si potrebbe iniziare dalla riforma dell'Inail, la cui tutela è certamente inadeguata sia in caso di infortunio, sia nel caso, spesso trascurato, ma molto rilevante, dell'insorgere di malattie professionali.

Anche il tema della flessibilità e della precarietà suscita, fra apologeti e detrattori, polemiche continue e sterili. La via di una flessibilità regolata è possibile, ma occorre costruirla riformando il diritto del lavoro e, soprattutto, lo Stato sociale. La nostra epoca ci chiede sempre maggior sicurezza, anche economica, a fronte di un'oggettiva precarizzazione dei rapporti economici e sociali. Alcuni paesi hanno sanato questa apparente contraddizione attraverso la flexicurity, anche grazie ad un contributo fattivo delle parti sociali. Indichiamo tre direttrici di intervento: innalzare l'età pensionabile, differenziare l'età dell'accesso alla pensione a seconda dell'attività svolta manuale o concettuale, sostituire l'utilizzo improprio dei prepensionamenti come ammortizzatori sociali con un vero e proprio reddito di cittadinanza. Per creare una società al contempo sicura e flessibile dobbiamo sconfiggere i nostalgici del vecchio statalismo ed i nuovi profeti del mercatismo.

Una riforma dello stato sociale e del diritto del lavoro urge anche per affrontare il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assolutamente essenziale per aumentare il tasso di occupazione femminile e per evitare di destrutturare ulteriormente le fondamenta della nostra società: la famiglia. Si potrebbe iniziare anche in questo caso da pochi interventi di sicura efficacia: l'età pensionabile potrebbe essere parificata, a fronte di una miglior tutela della maternità; il datore di lavoro non dovrebbe mettere neanche un euro per pagare le indennità legate alla maternità, bensì l'interesse dei costi dovrebbe gravare esclusivamente sulla collettività; il costo, organizzativo, affrontato dal datore di lavoro dovrebbe essere compensato da incentivi fiscali, in caso di assunzioni a termine per la sostituzione delle lavoratrici in maternità.

Infine il sindacato deve accelerare il proprio percorso di internazionalizzazione. E' un percorso lungo, su cui scontiamo un terribile ritardo. Ma abbiamo il dovere di unire i cittadini lavoratori, affinché anche la loro voce sia ascoltata nella costruzione del villaggio globale. Non si possono internazionalizzare solo merci e profitti, ma anche e soprattutto diritti e democrazia. Da ciò dipende, in ultima analisi, il nostro futuro. L'inclusione commerciale deve essere subordinata all'accettazione di regole comuni, che riducano progressivamente il dumping sociale dei paesi emergenti. In caso contrario, qualora la globalizzazione continuasse a procedere cieca, o guidata dalla mera logica del profitto a breve termine, non riusciremmo ad esportare il nostro benessere, piuttosto importeremmo povertà; soprattutto non esporteremmo libertà, ma importeremmo vecchie e nuove tirannidi.

In una parola, dobbiamo riprendere a progettare il futuro. L'anima del sindacato è la speranza di costruire una società migliore, la speranza di riuscirci attraverso uno sforzo comune, per divenire artefici del proprio destino. Questo dobbiamo essere capaci di offrire ai giovani: un punto di riferimento nel presente, ed uno strumento di costruzione di un futuro migliore, quel futuro che la società sembra volergli negare. Solo se sapremo continuare ad assolvere al nostro compito, vivendo il futuro non più come una serie di eventi ineluttabili, ma come il frutto della volontà collettiva, allora affronteremo con successo anche le questioni prettamente organizzative, non viceversa.

A noi metalmeccanici, ad onor del vero, meno che ad altre categorie può essere imputato di vivere distanti dai lavoratori, di essere avvezzi più ai palazzi di potere che alle fabbriche. Ma proprio per la nostra effettiva presenza nei luoghi di lavoro, per la nostra abitudine a confrontarci con coloro che rappresentiamo, dobbiamo sobbarcarci il gradito onere di affrontare i problemi della rappresentanza democratica nei luoghi di lavoro e della effettiva tutela sindacale, in un mondo che si trasforma, ma che lascia inalterata l'esigenza di giustizia sociale e di libertà, nell'interesse nostro e dell'intero sindacato italiano.

Martina Franca, 12 giugno 2008