



.info

Newsletter della Fondazione Claudio Sabattini | Presidente: Gianni Rinaldini | Direttore: Francesco Garibaldo
Via Marconi 69, 40122 Bologna | www.fondazionesabattini.it | info@fondazionesabattini.it
Per finanziare le attività della Fondazione: IBAN: IT46 L031 2702 4040 0000 0000 470



Perché CS.info

La redazione

A iniziare da questo primo numero ci proponiamo di pubblicare una newsletter on-line della Fondazione con una periodicità iniziale semestrale ma con l'obiettivo della quadrimestralità.

La newsletter vuole essere uno spazio pubblico di discussione, il che significa che essa sarà redatta in primo luogo dai membri dei diversi organismi della Fondazione, ma che ospiterà contributi proposti da altri, dopo un processo interno di valutazione. Gli articoli e saggi che verranno pubblicati non saranno solo e prevalentemente contributi accademici ma anche cronache e riflessioni dal mondo reale della produzione, delle trasformazioni sociali, delle lotte. Ciò che ci proponiamo è di lavorare su un doppio registro quello della cruda e severa analisi di realtà, da un lato, e quello della costruzione di un altro mondo possibile, dall'altro lato. Il nostro tentativo continuo sarà quello di cercare le connessioni tra questi due registri. Vorremmo dare sostegno, in modo realistico, a chi non si rassegna a considerare il capitalismo, e specificatamente questa fase del capitalismo, come l'unico orizzonte possibile.

La newsletter si occuperà prevalentemente di ricerche, analisi e documentazione su entrambe i due registri.

La struttura di ogni numero è organizzata attorno a due macro-aree: Cronache del presente: un mondo nuovo e Un altro mondo è possibile: cronache di lotte, progetti e realizzazioni alternative. Nei primi numeri esamineremo le trasformazioni della società europea a confronto con quanto accade in America Latina e negli USA. Ci occuperemo sia di quanto è accaduto negli ultimi decenni rispetto al lavoro, inteso nel senso più ampio possibile, allo Stato e alle politiche pubbliche e al movimento sindacale, sia di quanto sta maturando nelle esperienze alternative sia di aggregazione sociale sia di vere e proprie esperienze alternative. Cercheremo, inoltre, di documentare i dibattiti in corso su scala europea e globale su queste questioni.

Quando parliamo del lavoro nel senso più ampio possibile, intendiamo includere sia quelle forme del lavoro considerate un tempo professioni – avvocati, medici, ecc. – oggi sempre di più organizzate secondo modalità industriali e capitalistiche, sia quelle forme di lavoro autonomo che nascono in realtà un nuovo tipo di lavoro dipendente. Nel 2016 ci occuperemo della Cina, dell'India e del Giappone, per quanto riguarda la parte di comparazione internazionale.



Cosa insegna l'esperienza della socialdemocrazia europea¹

di Francesco Garibaldo*

[PARTE PRIMA]

È un interrogativo legittimo chiedersi il perché occuparsi dell'esperienza socialdemocratica europea al momento del suo tramonto, se non che per convogliare un sentimento di frustrazione e fallimento di cui non c'è alcun bisogno. A me pare che sia utile farlo per cercare di capire se il suo declino sia dovuto alla pura capacità demolitrice del nuovo capitalismo, affermatosi in Europa a partire dalla fine degli anni settanta e con un'accelerazione progressiva dopo il 1989, o se vi erano in quelle esperienze dei nodi irrisolti, dei punti deboli che hanno favorito l'offensiva cosiddetta neoliberista.

Da un certo punto di vista si può utilizzare il punto di vista di Sassen (2006:7) sulla possibilità di usare determinate congiunture storiche come "un tipo di esperimento naturale. La mia analisi di tali periodi storici non è finalizzata a una cronologia e alle evoluzioni storiche (...) lo sforzo è teoretico".

Come vedremo, nella diversità delle diverse esperienze emergono alcuni nodi politici, sociali, economici e culturali che sono quelli con i quali ci confrontiamo ora; analizzare quindi criticamente le risposte date allora è un utile contributo per la ricerca di nuove soluzioni per l'oggi. In questa prima parte sarà analizzata l'esperienza tedesca cui seguirà, nel prossimo numero, quella dei sei paesi nordici – Svezia, Norvegia, Danimarca, Finlandia e Islanda.

Quali sono questi nodi nel caso della Germania? Il tentativo operato sia dalla coalizione capeggiata dalla CDU, di ispirazione ordoliberalista, sia dalla coalizione socialdemocratica di garantire contemporaneamente sia la piena occupazione e standard di vita stabili e diffusi sia un processo di crescita di un capitalismo fortemente internazionalizzato e competitivo; su questa base materiale doveva coagularsi una diffusa adesione popolare sia al modello sociale risultante sia al sistema nel suo insieme, cioè ai partiti e agli attori sociali che lo esprimevano. Il tentativo, visto lungo l'arco di trent'anni, è fallito sia da un punto di vista socio-economico, a parte il periodo eccezionale della ricostruzione, sia dal punto di vista della costruzione del consenso di cui godono tutti gli attori sociali e politici. Quali sono state le ragioni di tale fallimento? Sono endogene, hanno cioè a che vedere con il modo stesso con il quale la Germania è stata ricostruita e poi governata, dopo la fine della guerra? Esiste insomma un modello tedesco di capitalismo coordinato, alternativo a quello anglo-americano?

LA GERMANIA DELLA RICOSTRUZIONE

In primo luogo è bene ricordare che la Germania del dopoguerra non fu ricostruita su basi socialdemocratiche ma a seguito di un confronto anche aspro tra diversi orientamenti. Il

primo era un orientamento molto diffuso, assunto dai socialdemocratici e larga parte dei cristiano-sociali, ispirato al modello della democrazia economica, che riprendevano esperienze degli anni venti, e verso il quale il nuovo governo laburista inglese mostrava simpatie. Il secondo, quello che prevalse, era quello ordoliberalista definito anche come "economia sociale di mercato" - nella versione di Erhard diventa la "società formata" - appoggiato dalla parte più conservatrice della democrazia cristiana (CDU) capeggiata da Adenauer, divenuto cancelliere anche per la combinazione di un passato antinazista e dei suoi orientamenti cattolici, e sostenuta energicamente dagli USA. Non va, infatti, dimenticato che il dibattito e le sue conclusioni non furono libere, ma sotto il controllo delle forze di occupazione. L'occupazione militare della Germania Ovest da parte degli USA, della Francia e della Gran Bretagna terminò solo con il trattato di Bonn del 26 maggio 1952.

L'ASSETTO ISTITUZIONALE

Durante tale regime di occupazione venne varata, nel 1948, dal ministro dell'economia Erhard, la riforma monetaria che sostituì dalla mattina alla sera il Reichsmark con il Deutsche Mark, in un rapporto da 1 a 10; riforma precedente, contro il parere americano, dalla liberalizzazione dei prezzi. Secondo molti interpreti il vero atto fondativo della Repubblica Federale tedesca del 1949 non fu tanto la Carta Fondamentale, cioè la Costituzione, ma l'insieme di idee, valutazioni e strumentazione concettuale che sorressero la liberalizzazione e la riforma monetaria.

Le due misure economiche fecero prevalere nei fatti la linea ordoliberalista, mentre la Carta Fondamentale, pur marcatamente diversa dalle costituzioni europee post fasciste, è da molti considerata neutrale rispetto a quei modelli. La singolarità della Carta Fondamentale sta nel fatto che "manca la previsione esplicita di diritti sociali in funzione emancipatoria, intesi come precisazione del principio di parità sostanziale, tale in quanto combinato con un espresso obbligo di intervento dei pubblici poteri tenuti a rimuovere gli impedimenti alla realizzazione della parità" (Somma, 2014:70), cioè quanto previsto dal nostro articolo 3 della Costituzione.

La formalizzazione di principi che avevano guidato la scelta della liberalizzazione e della riforma monetaria fu definita sin dal 1949 nei principi di Düsseldorf della CDU. Si trattava di realizzare un ordine economico fondato sulla perfetta concorrenza e quindi contrastando il potere di ogni forma di monopolio, permettendo così al mercato, attraverso il sistema dei prezzi di garantire un autentico sviluppo sociale; in questo orientamento confluisce anche

il principio di sussidiarietà, che fu assieme a quello di solidarietà il cuore della dottrina sociale della chiesa [la *Rerum Novarum* (1891)] e ispirò la tradizione "sociale" del partito di centro (Zentrumspartei) della repubblica di Weimar. Il principio di sussidiarietà, in base al quale lo Stato deve astenersi dall'intervenire quando un determinato bisogno può essere soddisfatto da altre realtà sociali meglio dello Stato stesso, divenne lo strumento fondamentale della politica sociale della nuova Repubblica.

Il concetto di «società formata» (formierte Gesellschaft), è "utilizzato nella metà degli anni Sessanta da Ludwig Erhard per sintetizzare la combinazione di «dinamismo economico» e «stabilità sociale» da cui traeva fondamento l'economia sociale di mercato" (Somma, 2014:112). Si tratta di:

"una combinazione possibile solo esaltando il profilo della pacificazione sociale, solo pensando alla società come a un insieme cooperante «che non si compone più di classi e gruppi impegnati a perseguire fini esclusivi», che dunque «si alimenta del concorso di tutti i gruppi e gli interessi». Questo combinato con una rilettura del meccanismo democratico alla luce di un modello evolucionista, che imponeva di ripensare la rappresentanza politica secondo le moderne «tecniche di governo e di formazione della volontà politica». La «società formata» era insomma la società a misura di uno Stato forte, interprete esclusivo degli «interessi generali», chiamato a reprimere il conflitto e a combattere il pluralismo, degradati a mero scontro di «interessi parziali organizzati»" (Ibidem)².

Lo Stato sociale è ancora concepito in modo Bismarckiano, come misura cioè per garantire la pace sociale e prevenire i guasti di eventuali fallimenti del mercato. Misure sociali intese, quindi, al fine di garantire l'ordine sociale e non quello di corrispettivi di diritti individuali; non a caso lo sciopero è una libertà, come, a seguito di una sentenza del Tribunale Federale del Lavoro, lo è la serrata. La neutralità della Carta Fondamentale significa, come chiarì sin dall'inizio la Corte Costituzionale, che il potere politico può fare pendere la bilancia, attraverso la legislazione e l'azione di governo verso una delle due opzioni, come è appunto avvenuto.

La Germania di Adenauer, Erhard e di Müller-Armak e Röpke è quella dell'economia sociale di mercato, quella che Röpke aveva battezzato come la "terza via" (2004: 76-94), figlia legittima della cultura ordoliberalista tedesca.

IL MIRACOLO ECONOMICO E LA COSTRUZIONE DEL CONSENSO

D'altronde lo sviluppo della Guerra Fredda e la necessità di fare della Repubblica Federale tedesca la vetrina dell'Occidente in chiave anticomunista e il timore che il regime sociale

della Germania Est fosse attrattivo verso i lavoratori tedeschi era ben presente nella Germania degli anni '50 e '60; di qui il temperamento degli orientamenti ideologici della CDU e la ricerca di politiche economiche e sociali che garantissero degli standard di vita popolare più alti possibili, a partire dall'occupazione industriale. Il prevalere di questa soluzione negli anni cinquanta e sessanta e il consenso che essa registrò discendono per altro da banali ragioni economiche, cioè il "miracolo economico" tedesco. Il "miracolo" consentì il calo costante della disoccupazione, in modo accelerato tra il 1950 e il 1965 sino a livelli molto bassi già alla fine degli anni cinquanta, e parallelamente la crescita sia del tenore di vita generale della popolazione sia specificatamente di quello della classe operaia. Il successo economico è favorito sia dalle scelte americane, come il piano Marshall, sia dalle ricadute economiche della guerra di Corea; si può quindi dire che più che gli orientamenti culturali e ideologici, pur chiaramente presenti, quel che contarono di più furono le circostanze geo-politiche e, anche per questa ragione la rapida integrazione economica con i paesi occidentali e politica con la Francia e gli USA.

LA SPD AL POTERE

Il partito socialdemocratico tedesco (SPD) entrò in un governo di grande coalizione, guidato dai democristiani (CDU) solo alla fine del 1966 con Brandt vice-cancelliere e ministro degli esteri, e formò per la prima volta un governo con il Liberali (FDP) solo nell'ottobre del 1969, con Brandt cancelliere, per restarci ininterrottamente per 13 anni. La sua ascesa al potere fu dovuta alla fine del cosiddetto miracolo economico tedesco con il verificarsi di una recessione minore (1966-1967) con centinaia di migliaia di lavoratori, disoccupati per la prima volta dopo quasi un quindicennio di crescita continua, e con lo sviluppo di importanti scioperi e manifestazioni di strada e la nascita di nuove forme di opposizione sociale come quelle dell'Unione degli studenti tedeschi socialisti (SDS); per i tre anni successivi la crescita economica della RFT fu inferiore a quella della RDT (la Germania est) provocando un vero e proprio shock politico. Di qui la spinta per la grande coalizione che varò una serie di misure straordinarie per superare la recessione.

La sua "impronta" sulla Germania è stata quindi realizzata nel periodo 1969 - 1982 sotto i cancellieri Brandt e Schmidt. La SPD conquista il potere dieci anni dopo il varo del "programma di Bad Godesberg" (1959, il testo in italiano in Abendroth, 1980: 174-196), con la piena adesione all'ordinamento democratico-liberale, e all'economia di mercato, sia pure temperato dalla difesa del ruolo pubblico nell'economia anche per mezzo di imprese pubbliche, mentre scompare ogni riferimento a tutti i temi legati al concetto di democrazia economica e tanto meno al tema della socializzazione dei mezzi di produzione previsti nel programma di Erfurt (1891) e ribadita sino ad allora come programma di go-

verno. La SPD dimostrò nel periodo della grande coalizione, attraverso l'opera del suo ministro per l'economia Schiller di potere governare l'economia di capitalismo organizzato, la forma specifica di capitalismo sviluppatasi nella Germania del dopoguerra, non facendo rimpiangere l'era di Erhard. La SPD fu quindi costretta a fare i conti con una Germania modellata dal dominio ventennale della CDU di Adenauer e di Erhard (prima come super ministro dell'economia e poi come cancelliere), considerato il padre del miracolo economico tedesco. La SPD dà inizio a una gestione dell'economia basata su politiche Keynesiane reflattive e a un programma di riforme aiutata, nella fase iniziale, da una robusta crescita economica (1969 - 1973) che consente di avere margini di intervento significativi. Vi furono la riforma della scuola e dell'Università (1968 e 1969), le leggi sul lavoro (la Costituzione aziendale, 1972 e la legge sulla codeterminazione, 1976), le leggi sulle libertà civili (l'aborto 1974), processi di riforma fortemente ostacolati dalla Corte Costituzionale. I sindacati attraverso numerosi scioperi ottennero aumenti salariali. Brandt lanciò lo slogan "osare più democrazia", obiettivo che dette forza ad una stagione di risveglio democratico del paese; la SPD al potere dette particolare importanza allo sviluppo scientifico e tecnologico, fu quindi percepita come il partito della modernità e dello sviluppo scientifico e tecnologico.

IL "MODELLO TEDESCO"

Si forma così quell'ordinamento sociale ed economico che verrà battezzato come modello tedesco. Come nota Streeck (2009: 117-119) esso si formò non a causa di "un disegno intelligente" ma come una combinazione fortuita e momentanea, o una ricombinazione di un certo numero di istituzioni³, ciascuna delle quali ha la sua propria storia e la sua dinamica storica"; di analoga opinione sono Schmitter e Todor (2015). A riprova di ciò egli argomenta come le stesse istituzioni che per un certo periodo di tempo gli anni settanta e parte degli ottanta, garantirono un circolo virtuoso e la stabilità tedesca produssero subito dopo contraddizioni e l'innescò di un circolo vizioso. Di qui la sua tesi che "le stesse tendenze e disposizioni istituzionali le cui contraddizioni e esternalità negative erano state momentaneamente neutralizzate si erano dispiegate ulteriormente, e i conflitti e le disfunzioni che erano state invisibili o pragmaticamente considerate insignificanti vennero inesorabilmente a galla" (Ibidem: 118), che è come dire che la crisi del modello ha sia cause endogene sia cause esterne, o meglio nasce da una interazione tra le due.

Come funzionava il modello all'apice del suo circolo virtuoso, cioè verso la fine degli anni settanta, quando Schmidt lanciò internazionalmente il "modello Germania"?

Seguendo Streeck (2009), si trattava di un modello basato su una grande capacità di esportazione, con un sistema di "paghe elevate e con diseguaglianze non elevate tra di

loro, con un sistema efficiente di formazione professionale dei lavoratori e una loro effettiva influenza nei luoghi di lavoro. Il circolo virtuoso economico si sostanziava in un regime di inflazione e disoccupazione basse, di salari in linea con la produttività ed anzi di sostegno alla sua crescita" (2009:113). Esisteva un'effettiva partnership sociale tra Stato, mondo economico e mondo del lavoro. Essa si traduceva in "comportamenti di governi responsabili e privati in un'ampia varietà di aree, inclusa la formazione, da parte di ben organizzati partner sociali" (ibidem), le grandi imprese e i sindacati, organizzati su scala nazionale; essi sostituivano il governo in queste aree garantendo, per un certo numero di beni pubblici, politiche efficaci e ampiamente applicate (la struttura neo-corporativa). L'architettura istituzionale, formata nei conflitti istituzionali degli anni cinquanta, fu completata con la creazione di una banca centrale indipendente (Bundesbank, 1957) con il compito di impedire la scelta dell'inflazione e della svalutazione della moneta come strada maestra per difendere l'occupazione industriale e la competitività. In termini più sistematici Calvo (2015:361) sostiene che gli ingredienti erano:

"Da un punto di vista macroeconomico, il modello tedesco implica una preferenza per un surplus delle partite correnti, bassa inflazione, misure fiscali ben bilanciate, un basso livello del debito pubblico rispetto al PIL e uno stato sociale generoso. Da una prospettiva microeconomica, i tratti centrali del modello tedesco sono un sistema solido di alta educazione e di formazione professionale, accordi sindacali consensuali, banche locali con una conoscenza specializzata dell'attività economica, e un rate denso e di alta qualità di istituzioni dedicate all'innovazione industriale".

LA RECESSIONE DEL 1966-67 E I LIMITI DEL MODELLO

Il sistema fino alla recessione della metà degli anni sessanta era stato sospinto dal miracolo economico. La recessione venne affrontata dai governi socialdemocratici con una manovra reflattiva di stampo keynesiano e una politica dei redditi "volontaria", la cosiddetta "azione concertata". Essa non resse di fronte alle scelte delle imprese di approfittare della politica dei redditi spostando a loro favore il rapporto profitti - salari e dalla conseguente reazione di scioperi spontanei che spinsero i sindacati a cavalcare tali scioperi, anche in settori come quello chimico (1971) dove non era stato proclamato uno sciopero da cinquant'anni⁴, "realizzando tra il 1970 e il 1972 gli aumenti salariali più alti nella storia della repubblica federale" (Hoffman, 1982: 156). Ciò portò la Bundesbank, nel 1976, a una rigida politica di stabilità monetaria schiacciando Schmidt tra una ripresa di assertività sindacale e una politica antinflattiva. Questa tenaglia spinse il governo a una decisa inversione di tendenza rispetto alle aspettative del mondo del lavoro, come dimostrato dalla legge sulla codeterminazione del 1976 che fu

pesantemente emendata su esplicita richiesta della associazioni imprenditoriali (Abendroth, 1980: 97; Collotti, 1982: 23). La fine del tentativo "keynesiano" portò a una politica di progressiva selezione e focalizzazione di ogni intervento dello Stato verso la modernizzazione dell'apparato industriale, grazie ad alti investimenti aiutati dallo Stato. I nuovi investimenti di modernizzazione sono caratterizzati dalla razionalizzazione per risparmiare posti di lavoro. Secondo Becker (2015:259):

"Contrariamente a altri paesi europei occidentali, le dottrine Keynesiane hanno giocato un ruolo abbastanza marginale nelle decisioni politiche della Germania occidentale nel 1950 e 1960, a parte un breve momento quando arrivò a conclusione il periodo Fordista. Ciò non deve stupire poiché Keynes era fortemente contrario a forti surplus commerciali e aveva sostenuto politiche anti crisi che fossero in primo luogo dirette al mercato nazionale. Nella Repubblica Federale Tedesca, era piuttosto l'ordo-liberalismo, con la sua forte enfasi sul decisioni politiche basate sulle regole e il suo orrore delle politiche anticicliche, che giocò un ruolo predominante. L'ordo-liberalismo è molto più in linea con l'orientamento all'export della Germania, che il keynesismo".

L'insieme di queste istituzioni sociali e gli avvenimenti della fine degli anni sessanta spinsero le imprese a seguire gli unici modelli di ristrutturazione industriale possibili con un sindacato così forte. Questi modelli furono poi definiti come la "via alta"⁵ alla competitività, cioè di soluzioni avanzate con prodotti di alta qualità, che le forze di mercato non avrebbero spontaneamente richiesto e rese possibili, quindi, solo dal coordinamento e dalla complementarità di tutte queste istituzioni. Si definì così un regime sociale neo-corporativo che trovava stabilità ulteriore nei rapporti tra banche e imprese con un regime incrociato di partecipazione che garantiva alle imprese un credito stabile e a basso costo.

IL MODELLO DI ALTI INVESTIMENTI, ALTA TECNOLOGIA, SURPLUS COMMERCIALE E CONTROLLO DELLA CATENA DEL VALORE

Questo è uno snodo fondamentale per comprendere i limiti dell'esperienza socialdemocratica tedesca. Il modello di una crescita nella parte alta della catena del valore, e con una forte torsione verso le esportazioni con un quasi costante surplus della bilancia commerciale in tutti gli anni settanta⁶, è, infatti, un modello che ha richiesto una costante ristrutturazione industriale. La continua ristrutturazione non consentiva di garantire la piena occupazione, come negli anni sessanta, nemmeno di fronte a una politica di espansione fiscale (Greven, 1982: 74-76), tentata nella seconda metà degli anni settanta, dopo la crisi del 1975, con un forte indebitamento dello Stato. La pace sociale, cioè la piena occupazione, che non può più trovare fondamento nella crescita economica è garantita da una gestione del mercato del lavoro che utilizza i prepensionamenti e generosi assegni di disoccupazione; pratica che durò sino al 1995. La lettura della crisi da parte di tutti i protago-

nisti, a partire dalla SPD e dal governo social-liberale, è quella della cosiddetta sintesi neoclassica che non considera necessarie riforme fondamentali dell'economia capitalistica, tantomeno le possibilità di socializzazione previste dall'articolo 15 della Legge Fondamentale⁷. Per questo orientamento le crisi e in specifico la non realizzazione e la mancata stabilizzazione del pieno impiego sono dovute "o a rigidità come quella dei salari che impediscono ai processi di mercato di funzionare, o a imperfezioni istituzionali minori – come quelle di un sistema bancario imperfetto, o di una gestione errata del sistema monetario – che spingono il sistema fuori dall'equilibrio e ostacolano le operazioni del processo di equilibrio" (Minsky, 2008: 20).

Ciò che resta della lezione di Keynes, in questo approccio, è solo l'idea della necessità di politiche economiche attive e di una gestione della politica economica, senza bisogno di riforme che tocchino i mercati finanziari, il prezzo dei beni capitali e i flussi del profitto, cioè il processo di accumulazione nel suo insieme. La politica sociale, nell'interpretazione di Streeck (2009) di Esping-Andersen, citato da Streeck, e di Seeleib-Kaiser (2015), divenne così lo strumento fondamentale per "compensare le rigidità salariali a breve termine e la struttura egualitaria dei salari associata alla contrattazione centralizzata, assicurando la pace sociale tra le imprese e il mondo del lavoro e, se tutto funziona per proteggere il governo in carica dallo scontento politico sulla disoccupazione" (Streeck, 2009: 58) e "così, la protezione sociale per i lavoratori disoccupati fu realizzata per mezzo di misure di protezione dello status occupazionale e da un generoso sostegno del reddito (Seeleib-Kaiser, 2015: 204)". Tale politica fu mantenuta anche quando la CDU ritornò al potere nel 1982. Gli anni tra il 1980 e il 1990 hanno visto dispiegarsi un'iniziativa dell'IG Metall che usciva dagli schemi corporativi tradizionali, la richiesta e la conquista delle 35 ore, che puntava esplicitamente a "un'altra cultura di lavoro e di vita" (Bierbaum).

LA CRISI FINANZIARIA DEL SISTEMA DI SICUREZZA SOCIALE

Questo compromesso resse fino a quando si arrivò al limite di una vera e propria crisi "finanziaria del sistema di sicurezza sociale, dello Stato sociale nel suo complesso" (Greven, 1982: 77), iniziata a manifestarsi già dalla metà degli anni settanta. Crisi che Kohl tentò di risolvere, dopo una vittoria elettorale di stretta misura, nel 1995 con "l'alleanza per l'occupazione", proposta da Klaus Zwickel l'allora presidente dell'IG Metall, che avrebbe dovuto consentire consensualmente di tagliare i benefici della sicurezza sociale e i relativi contributi. Streeck commenta tale tentativo e il suo fallimento, che portò alla sconfitta elettorale di Kohl e al governo rosso-verde di Schröder, come un tentativo senza una reale base sociale di riferimento, poiché, al di là delle dichiarazioni pubbliche, non solo i sindacati ma anche le associazioni imprenditoriali non avevano alcun interesse a realizzare poiché: "il corporativismo

dell'economia dell'offerta era gradualmente decaduto in un regime di corporativismo basato sul welfare (welfare corporatism), nel quale la contrattazione collettiva e l'organizzazione degli interessi inclusivi erano divenute dipendenti da una politica sociale che assorbiva i costi del compromesso tra i sindacati che dovevano fronteggiare un nucleo centrale di aderenti esigente e imprenditori che tagliavano posti di lavoro per misurarsi con la competizione internazionale" (Streeck, 2009:61).

Il tentativo di Kohl, caratterizzato ancora da un orientamento verso politiche sociali inclusive richieste da un influente gruppo cattolico dentro la CDU di Norbert Blüm, arrivava al culmine di un processo di progressivo sfaldamento degli equilibri che avevano consentito l'instaurarsi di un ciclo virtuoso: le organizzazioni intermedie perdevano progressivamente il loro status quasi-pubblico e l'alto livello di adesioni anche per la progressiva contrapposizione tra gli interessi delle aziende minori e quelle maggiori che, nella nuova struttura a rete scaricavano problemi di costi ed efficienza su quelle minori; La finanza pubblica cambiò da espansiva ad austera; il sistema finanziario, a partire dalla metà degli anni ottanta, ricercò altri profitti, come negli USA, togliendo alle imprese la cintura di protezione precedente, e le misure di Schröder di abolizione della tassa sui capital gain incentivarono le banche a tagliare le loro partecipazioni azionarie alle imprese.

Schröder, infatti, giunse al potere con la chiara idea che un'epoca era finita e che bisognava sintonizzarsi sulla lunghezza d'onda del nuovo capitalismo finanziario dei gestori dei fondi (money managers capitalism). Schröder intervenne a tutto tondo sul sistema precedente non cambiandolo d'imperio, il processo, infatti, era già in essere, ma rifunzionalizzando il sistema sociale a una fase di capitalismo internazionalizzato, estremamente competitivo e quindi molto aggressivo verso ogni limitazione interna. La storia di quanto è successo è ben nota: le leggi Hartz e la frammentazione del mercato del lavoro (una crescita del precariato dal 20 al 25 per cento della forza lavoro nei primi dieci anni del 2000 - Seeleib-Kaiser, 2005: 212), la lunga fase di deflazione salariale che reggeva una politica neomercantilistica estremamente aggressiva e il cambiamento radicale della politica sociale con gravi conseguenze (una percentuale di bassi salari⁸ pari al 20,5% dei percettori, secondo l'OCSE e un forte aumento delle diseguaglianze dei redditi), la trasformazione sempre più accentuata del sindacalismo da centralizzato ed egualitario a corporativo – aziendalista e incapsulato nella logica della competizione tra le aziende sia in Germania sia a livello europeo⁹.

LA DECOMPOSIZIONE DEL MODELLO

Il "modello" si è quindi decomposto e i singoli elementi rifunzionalizzati a una nuova dinamica, in primo luogo, secondo la lezione di Streeck e di Hofmann per le tensioni interne e in larga misura originarie, cioè riconducibili alla costruzione istituzionale postbellica svoltasi negli anni cinquanta; una crisi endogena di una dinamica di progressiva e crescente in-

tegrazione in un'economia internazionale in forte cambiamento dagli anni ottanta. Il processo di decomposizione verso quale esito ha spinto la Germania?

Secondo la teoria dei cambiamenti di aggiustamento lungo un sentiero già tracciato e fondamentalmente immodificabile nelle sue componenti fondamentali, teoria nota come "path dependent", i diversi capitalismi, quello renano e quello anglosassone, pur cambiando avrebbero dovuto mantenere le loro caratteristiche fondamentali: l'uno la coordinazione – regolazione, l'altro no. In realtà sembra confermarsi l'ipotesi di molti studiosi (Baglioni & Brandl, 2011; Baccaro & Howell, 2011), a vantaggio di una teoria della convergenza funzionale dei diversi sistemi capitalistici (liberali e coordinati, renani e anglo-sassoni, nordici e meridionali, ecc.) verso modelli meno coordinati e regolati, sotto la spinta della globalizzazione e finanziarizzazione di questa fase dello sviluppo capitalistico.

Sostenere che il processo di decomposizione si è sviluppato endogenamente significa considerare le trasformazioni delle politiche operate dai governi come un risultato più che una causa del processo?

Hofmann polemizza apertamente contro la tesi di Kalecki (1943, trad. it. 1975), accreditata anche in Germania, del "ciclo politico" come criterio interpretativo del ciclo economico; per Hofmann è prevalente se non completamente sufficiente l'analisi della "insita dinamica economica nelle strutture capitalistiche nella repubblica federale e non a causa di una rottura politica del capitale con i sindacati e con il governo SPD" (1982:158). Ritengo, invece, del tutto utile l'ipotesi di Kalecki che mi pare un po' più complessa e pregante di una semplice rottura politica, anche perché fu scritta, con la guerra ancora in corso, per fornire un'interpretazione generale di come il capitalismo fa i conti con le politiche di piena occupazione "mediante la spesa pubblica finanziata da prestiti" (Kalecki, 1943: 165). Kalecki individua tre ragioni di opposizione dei "capitani di industria": la prima riguarda il fatto che in un sistema di *laissez-faire* gli investimenti dipendono dalla fiducia degli industriali sulle politiche del governo, e sul carattere più o meno pro-business delle istituzioni sociali, fornendo così loro la possibilità "di esercitare un potente controllo indiretto sulla politica del governo" e quindi "la funzione sociale della dottrina delle "sane finanze" è quella di rendere il livello di occupazione dipendente dallo "stato di fiducia"" (ibidem: 166-167). La seconda riguarda sia gli investimenti pubblici sia i sussidi pubblici al consumo di massa; nel primo caso, infatti, permane l'idea che gli investimenti pubblici facciano diminuire la profittabilità e l'area di estensione di quelli privati (è la teoria oggi nota come "crowding out"); nel secondo caso, oggi non più valido nel capitalismo finanziario post anni ottanta, la tesi è che ciò è immorale perché "vi guadagnerete il pane col vostro sudore ... a meno che non vi accada di essere sufficientemente agiati" (ibidem: 168). La terza è un'obiezione radicale al mantenimento della piena occupazione per-

ché: "i lavoratori sfuggirebbero al controllo e i capitani di industria sarebbero ansiosi di dargli una lezione" (ibidem: 172). Il ciclo politico consiste nella decisione politica di una drastica riduzione del deficit di bilancio; il che mi sembra si attagli perfettamente al caso tedesco. La riduzione del deficit di bilancio ha, infatti, significato, metter una pietra tombale sul modello di consenso sociale costruito sino alla metà degli anni settanta e farlo considerando quel modello, in tutte le sue variazioni ordoliberaliste e keynesiane, insostenibile strutturalmente, di qui la terza via di Schröder e di Blair. Il processo di accumulazione può quindi essere solo accompagnato e la struttura sociale va ridefinita in modo "conforme". Il prezzo è la rottura con la precedente base sociale e la necessità di costruirne una nuova; un tale ciclo politico richiede una torsione autoritaria e dirigistica accentuata.

LA SPD E LA SUA BASE SOCIALE

Se fino a questo punto l'analisi ha riguardato le dinamiche di sistema, è ora opportuno introdurre il tema dell'evoluzione rapporto tra la SPD e la sua base sociale. La ricostruzione di una rappresentanza sociale e politica del mondo del lavoro dopo la devastazione del nazismo, rispetto all'idea stessa di una rappresentanza autonoma della classe operaia, fu opera non semplice. Collotti (1982: 12) sostiene che "il filone dell'antibolscevismo e la pretesa interclassista" del regime nazista "avevano lasciato indubbiamente una traccia duratura nello spirito pubblico, così come nel comportamento collettivo di partiti e sindacati" che spiegano "più delle teorizzazioni e delle prese di posizioni dottrinarie" le "tendenze all'interclassismo corporativo" frutto di una "tradizione antipluralista" costruita come difesa contro l'esperienza weimeriana vista come un abisso d'insicurezza, instabilità e ingovernabilità. La guerra fredda, il successo economico degli anni cinquanta e sessanta, la costruzione del muro di Berlino e il crescente carattere negativo dell'esperimento orientale rafforzarono questo nucleo originario dello spirito pubblico. Ciò nonostante vi furono ondate di mobilitazione sindacale che costrinsero i governi dell'era Adenauer a trovare compromessi con le richieste di partecipazione e che trovarono nella SPD un punto di riferimento, anche se non esclusivo. A sua volta la SPD dovette fare i conti con il successo del modello Adenauer-Erhard attraverso il profondo cambiamento culturale rappresentato dal programma di Bad Godesberg, con lo spostamento dell'area del possibile conflitto tra Capitale e Lavoro dalla sfera della produzione a quella della distribuzione. Tali possibili conflitti, in questa ipotesi, potevano essere amministrati attraverso una gestione comune della produzione, orientata a una crescita costante guidata dalla produttività; ciò, in questo la differenza con la CDU, richiede un intervento importante e costante dello Stato che, secondo il keynesismo della sintesi neoclassica consiste nella gestione attiva del ciclo economico. L'ascesa al potere della SPD coincise con una vera e

propria rottura culturale generazionale con il passato, a partire dalla prima vera analisi di che cosa era stato il nazionalsocialismo, sia tra gli studenti sia tra settori professionali, intellettuali e operai. La direzione socialdemocratica si misurò con queste spinte della società civile con atteggiamenti ambigui e ondivaghi, in particolare sulle questioni ecologiche e sulla pace, e con vere e proprie misure repressive; accogliere le istanze di questi movimenti avrebbe richiesto la messa in discussione dell'analisi della società, ancor prima che del programma del partito. Ciò contribuì per un verso a ristrutturare l'offerta politica con la nascita dei Verdi e, dopo l'unificazione, della Linke, e, per altro verso ad allontanare dalla partecipazione politica attiva quote crescenti della società. Nonostante tutto ciò, vi fu da parte di importanti settori della società, in primo luogo il mondo del lavoro, un investimento di speranza sul ritorno al potere della SPD assieme ai Verdi nel 1998. La delusione e la vera e propria rottura con una parte della sua base sociale, e specificamente con la cultura dell'antagonismo tra capitale e lavoro¹⁰, a seguito del disvelamento del programma di riorganizzazione complessiva della società, operata da Schröder (l'agenda 2010) con le leggi Hartz, furono molto importanti e spiegano sia la rapida uscita di scena del governo Schröder sia la difficoltà per la SPD a riconquistare un ruolo egemonico nella scena politica tedesca.

CONCLUSIONI

Il cuore dell'esperienza socialdemocratica tedesca, a partire dalla metà degli anni settanta, sta nella separazione della sfera dell'accumulazione che deve essere lasciata al mercato e aiutata con politiche infrastrutturali, monetarie, creditizie e di sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica. L'insieme delle politiche di uno stato attivo deve alimentare il modello di eccellenza tecnologica che garantisca un potere di mercato delle imprese tedesche nell'Unione Europea e nell'Eurozona. Il potere di mercato consente di alimentare la crescita economica, principalmente lungo una linea neomercantile (Bellofiore & Garibaldi, 2011 e Bellofiore, Garibaldi, Halevi, 2011).

Questa impostazione doveva garantire contemporaneamente la stabilità sociale attraverso politiche redistributive egualitarie e solidali, con un alto livello di occupazione e uno spostamento verso livelli crescenti di qualificazione complessiva del mondo del lavoro, in un circuito virtuoso con l'eccellenza tecnologica. Questo esito sul piano sociale doveva essere alimentato dalla crescita economica, dalla maggiore produttività e dalla sua redistribuzione, garantita dal concerto di tutte le istituzioni sociali. I cicli dell'economia devono essere accompagnati dalle opportune politiche monetarie fiscali di governi attivi. L'integrazione dell'economia internazionale lungo linee cosiddette neoliberiste, in realtà di rifunzionalizzazione dello Stato alla competizione internazionale (Bellofiore, 2013 e Mirowski, 2013), lo sviluppo impetuoso del

capitalismo finanziario dei gestori di fondi, la crisi del 2017 del modello del keynesismo privatizzato (USA e UK) hanno messo in discussione le basi sociali di quel modello, decomponendolo in una società fortemente polarizzata sul piano sociale e non più in grado di garantire sia la piena occupazione sia una generosa politica sociale di gestione della disoccupazione strutturale.

La crisi origina da una mancanza di un'idea alternativa della società, quella implicita nell'idea antica della socializzazione dell'economia e nelle nuove istanze ecologiste e di economia della condivisione. Idee, queste ultime popolari tra strati della società, in cerca di una rappresentanza politica in grado di fare i conti con la crisi strutturale nella quale stiamo vivendo. Rappresentare tali domande richiede una messa in discussione profonda della cultura socialdemocratica e un programma di lotte e di governo molto radicale sul piano sociale; esiste oggi in Germania un'offerta politica e culturale all'altezza? Su questa domanda ci piacerebbe sviluppare la riflessione.

Bibliografia

Abendroth, W. – La socialdemocrazia in Germania – Editori Riuniti, 1980

Baglioni, M.; Brandl, B. (eds.)– Changing Labour Relations. Between Path dependency and Global Trends- Peter Lang, (2011)

Baccaro, L.; Howell, Ch– A common Neoliberal Trajectory: The Transformation of Industrial Relations in Advanced Capitalism – Politics & Society, 39, pp. 521-563, (2011)

Bellofiore, R.; Garibaldo, F. 'The global crisis and the changing European industrial landscape', Int. J. Management Concepts and Philosophy, Vol. 5, No. 3, pp.273–289. (2011)

Bellofiore, R.; Garibaldo, F. e Halevi, J. – The Global Crisis and the Crisis of European Neomercantilism – in Albo, G.; Chibber, V.; Panitch, L. (eds) - Socialist Register 2011 – The Crisis this time. Fernwood Publishing, Canada, settembre 2010.

Bellofiore R.. Two or three things I know about her. Europe in the Global Crisis, and heterodox economics. Cambridge Journal of Economics, special issue "Prospects for the Eurozone, n. 3, 497-512, (2013)

Bellofiore, R. ; Garibaldo, F.; and Mortagua, M. (2015), "A credit-money and structural perspective on the European crisis: why exiting the euro is the answer to the wrong question", Review of Keynesian Economics, 3 (4).

Calvo, A. G. - Can and Should the German Model be Exported to Other Countries? An Institutional Perspective – in Unger, B. (ed.) - The German Model – Seen by its Neighbours – epub. iBooks-Friedrich-Ebert Stiftung, 2015

Collotti, E.; Castelli, L. (a cura di) – La Germania socialdemocratica. Spd, società e Stato. – De Donato, 1982

Collotti, E. – Il mito della società omogenea – in Collotti & Castelli, op. cit., 1982

Duval, G – Made in Germany. Le Modèle Allemand au-delà des Mythes – Seuil, 2013

Garibaldo, F. – I percorsi e gli esiti della Mitbestimmung tedesca.- in Carrieri, M.; Nerozzi, P.; Treu, T. – La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese- Il Mulino, 2015

Gianni, A.; Garibaldo, F.; Garzia, A.; Giaccone, M.; Leonardi, S.; Squarcina, S.; (a cura di) La partecipazione dei lavoratori all'impresa Roma, novembre 2012 – mimeo disponibile al: <http://www.francescogaribaldo.it/documenti/la-partecipazione-dei-lavoratori-all-impresa-il-caso-tedesco-e-l-italia>

Greven, M., T. – Limiti della capacità d'azione e crisi del consenso politico. La socialdemocrazia al governo, perplessa, in Collotti & Castelli, op. cit., 1982

Heiner Michel - Co-determination in Germany:The Recent Debate - Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt, March, 2007 <https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/etes/do->

cuments/WDW004.pdf

Hofmann, J. – Compromesso di classe keynesiano e socialdemocrazia nella Repubblica Federale – in Collotti & Castelli, op. cit., 1982

Kalecki, M. – Political aspects of full employment – Political Quarterly, Vol. 14, Issue 4, , October 1943, pp. 322–330, Wiley [trad. Ital. Gli aspetti politici della piena occupazione- in Kalecki,M. Sulla dinamica dell'economia capitalista, Einaudi, 1975. Nella traduzione italiana mancano le prime due pagine sulla dottrina economica, di allora, della piena occupazione che sono riassunte in poche righe]

Kautsky, K. – Il programma di Erfurt – Samonà e Savelli, 1971

Minsky, H., P. – John Maynard Keynes – Mc Graw Hill, 2008 [trad. it. Keynes e l'instabilità del capitalismo, Bollati Boringhieri, 2009]

Mirowski, P. Never let a serious crisis go to waste. Verso, London, (2013)

O' Dochartaigh, P. – Germany since 1945 – Palgrave Macmillan, 2004

Röpke, W. – Democrazie ed Economia. L'umanesimo liberale nella civitas humana – Il Mulino, 2004.

Sassen, S. - 2006 – Territory, Authority, Rights – From Medieval to global assemblage – Princeton University Press.

Somma, A. -La Germania e L'economia Sociale Di Mercato-1. Da Weimar a Helmut Schmidt, - Quaderni di Biblioteca della libertà, 2014, N. 1 – Centro di Ricerca e Documentazione Luigi Einaudi

Streeck, W. – Re-Forming Capitalism. Institutional Change in the Germa Political Economy – Oxford University Press, 2009

Unger, B. (editor) – The German Model seen by its neighbours – epub. iBooks - Friedrich-Ebert Stiftung, 2015 disponibile al: <http://j.mp/1EjtdlY>

***Direttore Fondazione Claudio Sabattini**

1) Sono grato ai consigli di Heinz Bierbaum, Umberto Romagnoli, Rainer Greca, Emilio Rebecchi e Volker Telljohann, che hanno letto la bozza iniziale; grazie a loro il testo è stato migliorato; la responsabilità finale del testo resta comunque mia.

2) Le citazioni testuali utilizzate da Somma provengono da: L. Erhard, Programm fur Deutschland, Christlich-Demokratische Union Deutschlands, s.l., 1965, p. 13 e seguenti.

3) Lui ne analizza cinque: la contrattazione collettiva e la definizione dei salari, il ruolo delle organizzazioni intermedie come i sindacati e le rappresentanze imprenditoriali, la politica sociale, la finanza pubblica e la governance d'impresa.

4) Essi uscirono dall'azione concertata solo nel 1977, ma è solo un fatto formale.

5) Tale concetto ebbe molta fortuna in Europa tra la fine degli anni novanta e i primi del nuovo millennio, e fu alla base dell'esperienza degli Istituti per il Lavoro in tutta Europa: si veda The Role of Intermediate Institutions: The Case of Research Institutes Concerned with Work and Labour , working paper disponibile a: http://ipl.francescogaribaldo.it/10-anni-in-ipl/documenti/workingPaper/05_the_role_of_intermediate.pdf e Brödner, P.; Garibaldo, F.; Oehlke, P.; Pekruhl, U. -Work Organisation and Employment.The Crucial Role of Innovation Strategies -Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik 1999 disponibile a: http://manage.francescogaribaldo.bedita.net/files/f9/fd/Work_Organisation_Employment.pdf

6) Con l'eccezione del 1979

7) disponibile a <http://www.art3.it/Costituzioni/cost.%20Germania.htm>

8) al di sotto dei 2/3 della mediana dei salari

9) Per una valutazione critica della situazione tedesca con la fine del governo Schröder e il ritorno al potere della CDU con una grande coalizione assieme alla SPD, poi con un governo CDU – FDP (liberali) e di nuovo con una grande coalizione assieme alla SPD si possono leggere: Wolfgang Streeck, 2009; Alfonso Gianni ed altri (a cura di), 2012; Guillaume Duval, 2013; Francesco Garibaldo, 2015;Brigitte Unger (a cura di), 2015.

10) Antagonismo superato, secondo Schröder e Blair, dall'emergere della società della conoscenza.



Lavoro e rappresentanza, come cambiano nell'automotive tedesco

di Volker Telljohann*

Oggi i costruttori di autoveicoli e i fornitori si vedono di fronte a nuove sfide come la e-mobilità, il cambiamento climatico e la digitalizzazione. Visto che l'industria 4.0 cambierà le catene di valore, secondo il sindacato del settore metalmeccanico IG Metall anche la contrattazione così come i diritti di codeterminazione dovrebbero essere adattati e sviluppati ulteriormente per tutelare i lavoratori di fronte a queste trasformazioni strutturali. Uno degli strumenti che il sindacato ritiene indispensabile è il cosiddetto part-time formativo per i lavoratori che dovrebbe contribuire a garantire lo sviluppo delle qualificazioni necessarie.

Per quanto riguarda invece le strategie di riduzione dei costi il sindacato dei metalmeccanici deve far fronte alle strategie di delocalizzazione e esternalizzazione. Il sindacato si oppone a delocalizzazioni arbitrarie verso i paesi con un costo del lavoro più basso perché secondo il sindacato l'efficienza dei cluster produttivi e i partenariati per lo sviluppo e l'innovazione sono i veri punti di forza dell'industria automobilistica tedesca.

Un'altra sfida che il sindacato deve affrontare riguarda la riorganizzazione della catena di fornitura nell'industria automobilistica tedesca che implica una continua pressione sui prezzi che le case automobilistiche esercitano sui fornitori e subfornitori lungo la catena del valore.

LA RIORGANIZZAZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Fin dall'inizio degli anni novanta, nell'industria automobilistica c'è stata una tendenza generale nelle ristrutturazioni industriali verso una concentrazione sul cosiddetto core business e un'esternalizzazione di un'ampia gamma di altre funzioni aziendali. Oltre ai costi, questi processi sono motivati da considerazioni relative alle capacità manageriali, alla forza lavoro e alla gestione delle conoscenze e degli aspetti riguardanti la qualità di prodotto.

Le esternalizzazioni e l'emergere di catene del valore a livello globale hanno intensificato la segmentazione del mercato del lavoro e portato ad una frammentazione dell'occupazione. Inoltre, la crescente complessità della governance e del controllo delle nuove relazioni organizzative ha come risultato una crescente instabilità, imprevedibilità e insicurezza nelle relazioni di potere a livello della catena del valore, nei network, nelle organizzazioni, nei luoghi di lavoro e per gli individui. I subappaltatori e le aziende di fornitura sono spesso delle PMI che sono in una posizione subordinata nei confronti dei loro clienti. L'esternalizzazione che è parte del cambiamento strutturale dell'economia è, infatti, dominata da produttori finali o grandi fornitori a livello globale.

Nell'industria automobilistica come anche in altri settori a livello delle relazioni industriali i processi sopra menzionati hanno comportato una disintegrazione verticale dei gruppi multinazionali contribuendo alla destrutturazione della contrattazione a livello aziendale e settoriale. Nelle aziende subappaltatrici, nelle aziende di fornitura e nelle agenzie di somministrazione di lavoro spesso la contrattazione collettiva non viene effettuata, vengono firmati accordi deboli a livello aziendale o applicati diversi contratti collettivi. Le imprese focali, trasferendo il lavoro alle aziende sopra menzionate, determinano nuovi confini organizzativi lungo la catena del valore e la frammentazione delle tradizionali strutture della contrattazione. In alcuni casi i rappresentanti dei lavoratori stanno sviluppando nuove campagne e stanno usando il potere residuale nelle grandi imprese per istituire nuove forme di rappresentanza in nuove aziende e nuovi settori, ma questi non hanno dato una risposta alla necessità di ricostruire una contrattazione coordinata.

TENTATIVI DI RICOSTRUZIONE DI UNA CONTRATTAZIONE COORDINATA

Oggi nell'industria automobilistica tedesca il 40% del valore aggiunto nell'ambito della ricerca e sviluppo è generato dai fornitori e la tendenza è crescente. Perciò le prospettive di sviluppo dei fornitori sono decisive per il futuro dell'intero settore automobilistico. Secondo il sindacato c'è il rischio che, in seguito alle strategie dei gruppi automobilistici di riduzione dei costi, manchino le risorse necessarie ai fornitori per poter gestire i processi di trasformazione strutturale minando così anche la loro carica innovativa.

Per i dipendenti dei fornitori l'estrema pressione sui costi implica il rischio di un peggioramento delle condizioni di lavoro e salariali. L'IG Metall si sta infatti opponendo alle richieste del management di un maggiore rendimento dei lavoratori e alla pressione sui salari.

In questo contesto, il primo obiettivo strategico del sindacato consiste nel contrastare ulteriori processi di esternalizzazione. Inoltre, si intende ridurre il divario importante fra i livelli salariali dei dipendenti delle case automobilistiche e i dipendenti dei fornitori e subfornitori. Per fermare le pratiche di dumping salariale legate ai processi di esternalizzazione l'IG Metall si sta impegnando ad estendere di più la contrattazione collettiva alle aziende che fanno parte della catena di fornitura.

Si pone quindi la necessità di sviluppare delle strategie di rappresentanza degli interessi e di contrattazione collettiva orientate a superare i rischi e i problemi collegati ai processi di scomposizione del settore automobilistico e delle

imprese che ne fanno parte.

Dall'inizio di questo decennio in Germania l'IG Metall sta sperimentando nuove strategie di contrattazione collettiva e di rappresentanza dei lavoratori nelle aziende di fornitura nel settore automobilistico. Per quanto riguarda i diversi tentativi di ricostruire le relazioni industriali lungo la catena del valore particolare attenzione è stata dedicata alle strategie di:

- ricostruzione di una contrattazione coordinata;
- ricomposizione delle strutture di rappresentanza degli interessi.

LA RAPPRESENTANZA LUNGO LA CATENA DEL VALORE

La strategia di migliorare le condizioni di lavoro e salariali attraverso l'estensione della contrattazione collettiva riguarda in particolar modo le aziende del settore della logistica. In Germania la differenza tra il salario dei metalmeccanici e quello del settore dei servizi è più accentuata che in altri paesi dell'Unione Europea. Nel 2013 il costo del lavoro orario nel settore manifatturiero era di 36,20 Euro all'ora, mentre nel settore dei servizi privati si aggirava sui 28,70 Euro ed era, quindi, del 21 % più basso.

L'IG Metall ha deciso di opporsi a questo trend e imporre salari più alti per i fornitori di servizi industriali. In questo modo, l'IG Metall entra in concorrenza diretta con il sindacato del settore dei servizi Ver.di che in genere organizza le aziende di logistica. Visto che le imprese esternalizzano non più solo il servizio della mensa o il servizio delle pulizie, bensì anche il premontaggio, la manutenzione e servizi delle tecnologie dell'informazione il sindacato dei metalmeccanici intende rappresentare anche i dipendenti di queste imprese. La strategia dell'IG Metall è quindi quella di dichiararsi responsabile per tutta la catena del valore. L'obiettivo non è solo quello di estendere la copertura della contrattazione collettiva nel settore della logistica ma anche di firmare contratti collettivi migliori di quelli firmati da Ver.di.

PRIMI RISULTATI

Già nel 2011 l'IG Metall poteva registrare un primo successo riuscendo a sindacalizzare più dell'80% degli addetti dello stabilimento del gruppo multinazionale Schenker a Zwickau che opera nel settore della logistica. In questo caso il sindacato dei metalmeccanici è riuscito a concludere un contratto collettivo che sostituiva il contratto collettivo firmato da Ver.di. Il nuovo contratto firmato dall'IG Metall stabilisce soprattutto un orario di lavoro più vantaggioso.

Nel gennaio del 2013 l'IG Metall ha firmato un contratto collettivo anche per i 400 dipendenti

della Schnellecke di Lipsia. Il livello retributivo di riferimento è adesso di 1.800 Euro lordi. Questo significa che il sindacato è riuscito ad imporre aumenti ai vari livelli di inquadramento fra il 18 e 40%.

Nell'aprile del 2014 è stato firmato un contratto collettivo per i 1.500 dipendenti dei cinque stabilimenti della Schnellecke a Glauchau, Dresda e Lipsia nella regione Sassonia. In questo caso l'IG Metall è riuscita a negoziare un aumento salariale del 2,5% a partire dal 1° maggio 2014 e di ulteriori 3,2% per il periodo dal 1° febbraio al 31 ottobre 2015. Per fidelizzare i lavoratori qualificati e per rispondere alle sfide del cambiamento demografico sono state definite misure per facilitare la conciliazione tra lavoro e vita privata. Per quanto riguarda invece il ricorso alla somministrazione di lavoro sono stati definiti precisi diritti di codeterminazione per i consigli di fabbrica.

Nel caso della KWD, una controllata del gruppo Schnellecke che fornisce i suoi servizi alla Volkswagen di Wolfsburg, l'IG Metall era riuscita a firmare un contratto collettivo aziendale di primo livello già nel 2012. In quel caso per firmare il contratto era stato necessario uno sciopero che veniva sostenuto anche da dipendenti di altre aziende della filiera presenti a Wolfsburg. Oltre agli aumenti salariali e al miglioramento delle condizioni di lavoro il sindacato ha anche ottenuto che l'azienda aderisse all'associazione imprenditoriale. In questo modo viene garantito che i 100 dipendenti dell'azienda in prospettiva potranno beneficiare del contratto collettivo di categoria.

Nel 2012 l'IG Metall è anche riuscita a sindacalizzare l'80% degli 128 addetti dello stabilimento di Lipsia della Rudolph Automotive Logistik che è un'altra multinazionale operante nel settore della logistica e che fornisce servizi industriali allo stabilimento della BMW. Mentre il vecchio contratto collettivo firmato fra la Rudolph Logistik di Lipsia e Ver.di prevedeva per un lavoratore a tempo pieno circa 1.500 € il nuovo contratto collettivo firmato dall'IG Metall prevede dal 1° gennaio 2013 un salario di circa 1.800 € e una riduzione dell'orario di lavoro da 40 a 38 ore entro il 2016. Inoltre è stato stabilito che i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie di 30 giorni lavorativi all'anno. Questi risultati sono stati raggiunti anche grazie a sei scioperi organizzati dall'IG Metall che hanno avuto un impatto sull'organizzazione della produzione nello stabilimento della BMW di Lipsia. Per quanto riguarda questa vertenza contrattuale il management aveva prima provato a fare causa contro l'IG Metall, visto che l'azienda stava applicando un contratto collettivo di primo livello firmato con Ver.di. È stato invece il tribunale del lavoro a confermare che l'IG Metall è il sindacato competente per lo stabilimento di Lipsia.

IL RUOLO DEI CONSIGLI DI FABBRICA DELLE CASE AUTOMOBILISTICHE

Mentre i summenzionati successi nell'ambito della contrattazione collettiva sono il risultato di processi di sindacalizzazione e mobilitazione dei dipendenti delle aziende della logistica ci sono altri esempi in cui sono state le strategie di sostegno da parte dei consigli di fabbrica delle case automobilistiche a contribuire a un miglioramento delle condizioni salariali e di la-

voro nelle aziende della logistica.

Un esempio recente riguarda la BMW. Nel marzo 2015 il consiglio direttivo della BMW insieme ai rappresentanti dei lavoratori ha introdotto una fondamentale modifica per quanto riguarda i rapporti con le aziende della logistica. Su pressione del sindacato e del consiglio di fabbrica la BMW ha infatti deciso di utilizzare in futuro solo fornitori di servizi logistici che applicano il contratto collettivo per il settore metalmeccanico che è considerato un contratto che stabilisce livelli retributivi relativamente elevati. Per il sindacato questa nuova prassi alla BMW rappresenta un modello da estendere anche ad altre case automobilistiche.

Un altro esempio riguarda l'applicazione di accordi aziendali transnazionali firmati dalle case automobilistiche. Nel caso del Gruppo Volkswagen sono stati firmati vari accordi transnazionali, fra cui la Carta sui rapporti di lavoro, la Dichiarazione sui diritti sociali e le relazioni industriali nel Gruppo Volkswagen, la Dichiarazione sulla sostenibilità nei rapporti con i fornitori, la carta sul lavoro a termine, la carta sulla formazione professionale e la carta su salute e sicurezza. Alcuni di questi accordi prevedono la possibilità di applicazione non solo all'interno del Gruppo Volkswagen ma anche nelle aziende di fornitura di primo livello. Un esempio è la Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali alla Volkswagen (Carta Sociale). Questa Dichiarazione del 2002 fa riferimento alle Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. L'ambito di validità di questo accordo è costituito da tutti i paesi e le regioni rappresentate nel Comitato aziendale mondiale del gruppo Volkswagen. I diritti sociali fondamentali e i principi descritti in questa dichiarazione rappresentano la base della politica aziendale di Volkswagen. Una versione rivista della Carta Sociale è stata siglata l'11 maggio 2012: anche in questa versione si invitano le aziende che collaborano con il gruppo a prendere in considerazione la Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali.

Poi nel 2006 è stata sottoscritta una Dichiarazione sui Requisiti per uno sviluppo sostenibile in rapporto alle relazioni con i partner in affari: in questo caso l'ambito di riferimento è rappresentato da tutti i fornitori di primo livello del Gruppo Volkswagen. L'accordo prevede che i fornitori abbiano l'obbligo di garantire misure adeguate di protezione ambientale e degli standard riguardanti i diritti dei lavoratori. Il contenuto di questi requisiti per i fornitori, relativi a uno sviluppo sostenibile, è basato sulle linee guida interne al Gruppo, sulle politiche ambientali e sui conseguenti obiettivi ambientali, sulla politica in materia di salute e sicurezza e sulla Dichiarazione sui Diritti Sociali e le Relazioni Industriali.

Queste dichiarazioni hanno trovato applicazione anche in diverse aziende della logistica che lavorano per il Gruppo Volkswagen in Germania. In particolare ha riguardato delle aziende della logistica presenti nel parco fornitori presso la Audi di Ingolstadt e altre aziende della logistica che lavorano per lo stabilimento della Volkswagen a Kassel.

Facendo riferimento alla clausola che prevede che le retribuzioni dovrebbero corrispondere ai salari generalmente corrisposti a livello di categoria in un determinato contesto regionale è

stato possibile ottenere aumenti salariali del 30%. In altri casi gli accordi transnazionali sono stati utilizzati per garantire il diritto di costituire un consiglio di fabbrica. Questi risultati potevano essere raggiunti solo perché, da un lato, il sindacato era riuscito a raggiungere un tasso di sindacalizzazione di circa il 60% e, dall'altro lato, perché la strategia sindacale si basava su un coordinamento molto stretto fra i consigli di fabbrica delle case automobilistiche e i consigli di fabbrica delle aziende della logistica.

CONCLUSIONI

Con la loro offensiva nel settore della logistica l'IG Metall mira a contrastare il dumping salariale che spesso è legato ai processi di esternalizzazione. L'obiettivo del sindacato consiste nella ricomposizione della rappresentanza e della contrattazione collettiva lungo la catena del valore. La strategia del sindacato non si riferisce più solo alla singola azienda ma invece all'insieme delle aziende che fanno parte della catena di fornitura. In genere si pone come prima esigenza la sindacalizzazione dei lavoratori delle aziende della logistica e delle altre aziende in appalto per poi passare alla costituzione di un consiglio di fabbrica. Un altro passaggio importante riguarda la cooperazione e il coordinamento fra i consigli di fabbrica delle aziende che fanno parte della catena del valore. Nell'ambito del coordinamento il consiglio di fabbrica della casa automobilistica assume un ruolo fondamentale. Una volta garantita la capacità di mobilitazione e di coordinamento il prossimo obiettivo consiste nell'applicazione di un contratto collettivo.

Visto che spesso le imprese sono uscite dalle associazioni imprenditoriali il primo passo riguarda la conclusione di un contratto collettivo aziendale di primo livello. Un ulteriore passo può riguardare la (ri)affiliazione dell'azienda all'associazione dei datori di lavoro e l'applicazione del contratto collettivo di categoria.

Come dimostrano i casi presentati sopra, l'estensione della contrattazione collettiva alle aziende del settore della logistica può contribuire a ridurre il divario per quanto riguarda le condizioni salariali e di lavoro fra le imprese focali e le aziende in appalto. Questa strategia di organizzare le aziende della catena di fornitura è stata applicata per la prima volta nel settore automobilistico perché è il settore con il più elevato tasso di sindacalizzazione. Questo vale in particolar modo per le case automobilistiche. Perciò il sindacato cerca di coinvolgere i consigli di fabbrica delle case automobilistiche per sostenere i tentativi di sindacalizzazione e contrattazione nelle aziende della logistica. I consigli di fabbrica delle case automobilistiche sono infatti interessati a disincentivare il più possibile i processi di esternalizzazione.

Le strategie di ricomporre la rappresentanza sono quindi anche un tentativo di fermare ulteriori processi di esternalizzazione che rischiano di ridurre ulteriormente il nucleo delle maestranze delle case automobilistiche che rappresentano per il sindacato la principale risorsa di mobilitazione. È prevedibile che questa strategia orientata a ricomporre la rappresentanza sarà in futuro estesa anche ad altre filiere come per esempio quella delle macchine e apparecchiature meccaniche.

*Ires Emilia Romagna

Bulgarelli: «In Lamborghini un contratto che riunifica il lavoro»

di Tommaso Cerusici*

In merito al rinnovo contrattuale in Automobili Lamborghini, Tommaso Cerusici ha intervistato Michele Bulgarelli, funzionario sindacale della Fiom-Cgil di Bologna che ha seguito tutta la trattativa con l'azienda. A lui abbiamo chiesto un commento ragionato a partire dagli aspetti più innovativi che il contratto pone in essere, tanto per il sindacato quanto per la contrattazione in generale. Il testo del contratto è visionabile sul sito della Fiom di Bologna al seguente link www.fiom-bologna.org/?p=4932

Perché possiamo parlare di un accordo innovativo in merito a quello stipulato tra le organizzazioni sindacali, Fiom in testa, e la Automobili Lamborghini?

Secondo me per diverse ragioni. La prima riguarda il capitolo degli appalti, sicuramente una delle parti più all'avanguardia. Nell'accordo, innanzitutto, si prevede il diritto all'informazione, che viene esteso a tutti gli ambiti: alla Rsu e alla Fiom verrà consegnato annualmente l'elenco di tutte le aziende che operano continuamente dentro al sito e anche di quelle che hanno un rapporto di fornitura esterna. In questo modo si potranno monitorare ad esempio: la filiera esterna, gli appalti continuativi all'interno del sito di Sant'Agata Bolognese, il numero di lavoratori presenti, l'attività svolta, il contratto nazionale applicato, le tipologie contrattuali utilizzate, se esistono subappalti, la durata dell'appalto, eccetera.

Avremo perciò un quadro che ci consentirà di meglio organizzare le nostre iniziative sulle attività esternalizzate.

Inoltre, un punto importante è quel passaggio dell'accordo in cui si dice che le parti – quindi il sindacato e l'azienda – si impegnano ad essere soggetti attivi affinché le organizzazioni sindacali – anche quelle che organizzano i lavoratori degli appalti – attraverso la contrattazione, migliorino le condizioni economiche e contrattuali proprio dei lavoratori in appalto continuativo dentro il sito Automobili Lamborghini di Sant'Agata Bolognese. Si apre così la possibilità di organizzare a cascata un'azione contrattuale realmente inclusiva. Quindi, noi ci impegniamo a migliorare le condizioni di chi lavora, e Automobili Lamborghini si impegna a impedire che le singole aziende si rifiutino di aprire una trattativa. Per noi l'applicazione coerente del "Codice di Condotta del Gruppo Volkswagen per i partner commerciali" significa il rispetto dei contratti e delle leggi, ma anche l'estensione del concetto di top employer a tutta la filiera, attraverso la contrattazione.

C'è poi il tema della consulenza, perché il mondo degli appalti non riguarda solo le attività più tradizionalmente oggetto di esternalizzazione – mensa, pulizie, facchinaggio, guardiania, etc. – ma anche attività di ricerca e

sviluppo e information technology. Mi riferisco in particolar modo ai "consulenti", cioè lavoratori di specifiche aree strategiche che non sono dipendenti. Poiché questa realtà esiste alla Lamborghini così come in tantissime altre aziende, il problema è capire come mantenere il know how dentro l'impresa, anche attraverso opportune attività di re-internalizzazione. C'è poi l'impegno, nel corso del prossimo triennio, a superare l'istituto del subappalto.

Visionando il contratto salta all'occhio l'innovativo sistema di prepensionamento, che avete mutuato dal modello tedesco. Ce ne parli?

Un passaggio non scontato è quello del prepensionamento modello Audi-Volkswagen, che nel contratto rientra nella parte dei diritti individuali. Questo è frutto della buona collaborazione tra Fiom di Bologna e Ig Metall di Wolfsburg e si tratta di un aspetto emerso nel corso delle discussioni informali nell'ambito della collaborazione stessa. Come Fiom di Bologna abbiamo inserito in piattaforma la richiesta di prendere in esame, a partire dalle mansioni operaie, i percorsi di prepensionamento. Nel corso della nostra trattativa sono intervenuti il Segretario generale della Ig Metall di Wolfsburg e i delegati della Volkswagen, che hanno illustrato il funzionamento del sistema nel gruppo Audi-Volkswagen. È anche grazie al loro intervento in quella sede se siamo riusciti a concordare l'introduzione, entro il primo anno di vigenza dell'accordo, di un sistema di prepensionamento sul modello tedesco.

In merito al rilancio dell'occupazione ci sono degli aspetti che ci vuoi segnalare?

Anche il capitolo "occupazione" è molto avanzato, perché afferma che chi verrà assunto svolgerà un periodo di lavoro interinale non superiore a 16 mesi, che però possono diventare 24 solo se finalizzati espressamente all'assunzione a tempo indeterminato. Questi 16 mesi fanno parte di un pacchetto che prevede almeno un mese di formazione, anche in aula e quindi non solo sul posto di lavoro.

Tale sistema dovrà valere per tutti e con ciò si supera l'idea di un sindacato che interviene solo sulle condizioni degli operai. Quindi ci sarà lo stesso meccanismo di ingresso per tutti, che varrà per gli ingegneri, per chi lavora in progettazione, o negli acquisti, o in linea di montaggio... in ogni modo saranno sempre 16 mesi. La scansione è molto chiara: 1+3+6+6, di cui almeno un mese è formazione. Alla fine, se l'azienda ha le condizioni per poter andare al consolidamento di quel posto di lavoro, allora si farà una valutazione delle competenze e, solo in quel caso, si potranno superare i 16 mesi.

In che modo?

Si dovrà fare un apposito accordo con il lavoratore che preveda che il suo contratto a tempo indeterminato verrà stipulato successivamente, ma comunque non dopo ulteriori 8 mesi. Vorrei far presente che l'azienda voleva mantenere i 36 mesi di precarietà, che sono fra l'altro quelli previsti dalla legge.

Se non ci sono le condizioni per l'assunzione, dopo 16 mesi, il lavoratore riceve un patentino con apposita certificazione. Esso evidenzierà le competenze acquisite in Lamborghini, competenze che potranno essere spese nelle imprese della fornitura e, più in generale, nel distretto della cosiddetta "motor valley".

In quella occasione, il lavoratore riceverà anche un'indennità di mancata conferma pari a 220 euro per ogni mese prestato in azienda, una cifra quindi superiore ai 150 euro precedenti. Questa somma, moltiplicata per 16 mensilità, è pari a 3.500 euro che, erogati in un'unica soluzione, diventano un aiuto in più oltre all'indennità di disoccupazione per cercare così di rioccuparsi nel territorio.

Veniamo al nuovo suv Urus... Si è molto parlato, tanto sui media locali che nazionali, della scelta tedesca di produrre a Sant'Agata il terzo modello. In che modo il nuovo contratto può avere influito su questa scelta?

Questo accordo è stato anche propedeutico alla scelta di Bologna come luogo dove produrre il terzo modello Lamborghini (che si affianca ad Adventador e Huracan), cioè il suv Urus. Per produrlo si recupereranno i lavoratori che in precedenza hanno lavorato in azienda con contratti interinali e che sono presenti in una apposita graduatoria. Questo è importante in un'ottica di riunificazione del lavoro.

Noi abbiamo voluto mantenere tutti i lavoratori, anche quelli che sarebbero usciti dalla graduatoria dopo 24 mesi di presenza, dentro la discussione Urus.

La graduatoria resterà in vigore per tutto il 2015; dal 1 gennaio 2016 tutti gli iscritti confluiranno nel bacino Urus. In questo modo chi ha già lavorato in Lamborghini potrà rientrare, senza che l'azienda chiami altri interinali.

Per un monitoraggio costante dell'applicazione del modello condiviso di ingresso in azienda, è stata formalizzata la costituzione di un gruppo di lavoro, che avrà accesso ad una informazione tempestiva e potrà dire la propria sui criteri per gli ingressi, sulla formazione, sulla collocazione degli interinali al loro posto.

Il tema centrale era però quello di imporre all'azienda di farsi carico delle 250 persone in graduatoria. La scommessa è stata vinta perché oggi Audi-Volkswagen ha scelto Sant'Agata per produrre il suv Urus.



Veniamo alla parte salariale del contratto. Che cosa prevede?

Sul salario abbiamo cercato di mantenere la "buona scuola" della Lamborghini, cioè una contrattazione aziendale e mai aziendalista. L'aumento salariale fisso è pari al 5% della paga prevista dal CCNL Industria metalmeccanica per il quinto livello, e cioè 88,70 euro. Stiamo tutti scommettendo sul rinnovo del contratto nazionale. Perché se ci sarà, i lavoratori Lamborghini godranno di un ulteriore aumento. Poi c'è il premio di risultato, che ha un valore medio di 2.500 euro; si introduce un premio di team di 200 euro, che dovrà essere definito nel corso del 2016; vengono rivalutate tutte le indennità, a partire dall'indennità per i lavoratori delle catene di montaggio, cioè quelli a ritmo vincolato, che passa da 30 a 40 euro al mese (che incidono su tutti gli istituti e su 14 mensilità) e che non è collegata alla presenza.

Veniamo alla parte del contratto che riguarda i diritti individuali...

Innanzitutto, abbiamo inserito il diritto ad una settimana di ferie una tantum al compimento del venticinquesimo anno di anzianità di servizio.

Inoltre, sulla formazione abbiamo ottenuto che le 150 ore per il diritto alla studio previste dal contratto nazionale diventino 250. Abbiamo posto anche un elemento di maggiore collegamento tra il sapere acquisito in percorsi di formazione esterni all'impresa e una valorizzazione economica in azienda. Abbiamo, quindi, provato a porci questa domanda: se io vengo assunto per fare l'operaio e, contemporaneamente, porto a compimento un percorso di studio, questo mio impegno si traduce in un riconoscimento economico da parte dell'azienda? Per rispondere a questa esigenza,

abbiamo definito un'apposita commissione che stabilirà quale delle diverse forme di indennità mensile verrà attivata, qualora il lavoratore incrementi il proprio sapere durante la permanenza in azienda.

Poi c'è un altro tema legato ai lavoratori che hanno uno straordinario forfettizzato.

Questi ultimi potranno recuperare le ore di forfait positivo – quindi le ore aggiuntive prestate nel trimestre – con un pacchetto di otto ore trimestrali, da utilizzare per il proprio riposo. La novità sta proprio nel fatto che le ore aggiuntive vengono recuperate nel trimestre e non sul mese. Ciò però ad una condizione: per poter accedere a questo beneficio, bisogna utilizzare le proprie ferie pianificate, perché è necessario anche partire dall'obiettivo – condiviso con l'azienda – che le ferie si devono fare. Se ci saranno delle criticità – ad esempio i responsabili che non consentono una coerente pianificazione delle ferie dei singoli impiegati – ci impegneremo tutti a risolverle.

Dopo aver analizzato con te i vari passaggi più significativi del contratto, non posso non chiederti: una contrattazione di questo tipo, cioè molto avanzata, ha la possibilità di diventare sistema per tutta la Fiom o rimarrà sempre relegata ad aziende ben circoscritte?

Secondo me alcune parti di questo accordo possono diventare sistema. Sicuramente il modello della partecipazione, che si traduce nei tre principi di informazione, consultazione e contrattazione. C'è poi il rafforzamento del ruolo delle commissioni tecniche bilaterali (CTB) che è uno dei modi attraverso cui s'implementa il sistema della partecipazione, oltre alla contrattazione su tutti gli aspetti della vita lavorativa e alla democrazia (i contratti si votano sempre tramite referendum ed è centrale

il ruolo della Rsu).

Certo...comprendo che esistono aziende dove non c'è pari dignità tra parte datoriale e quella sindacale, e questo ovviamente complica le cose...però io penso che sia comunque un modello esportabile!

È altrettanto esportabile la parte che riguarda gli appalti, perché alla sua base c'è un'operazione che punta a mettere in trasparenza tutta la filiera, attraverso un diffuso ed esteso diritto all'informazione, e che assegna precisi diritti di organizzazione, libertà sindacale e partecipazione anche ai lavoratori della filiera.

È esportabile, secondo me, anche tutta la parte inerente all'occupazione.

Invece, per quanto riguarda la parte economica e quella dei diritti individuali, il fatto di trovarsi in presenza di un'azienda come la Lamborghini, che ha alti margini e una posizione di leadership ed eccellenza, non le rende in assoluto parti generalizzabili. Però quelli sono solo numeri! Ripeto: il modello resta sicuramente esportabile.

Insomma...parlo di esportabilità anche perché questo tipo di contrattazione s'innesta sulle buone pratiche del modello Bologna, dove la contrattazione è sempre stata a livelli di eccellenza. Vorrei ricordare che le commissioni tecniche non le hanno mica inventate in Germania, ma nascono da tanti accordi in aziende bolognesi! Se abbiamo - come Fiom - la capacità di rinnestare e riattualizzare quel modello che arriva direttamente dagli anni Settanta, allora potremo davvero discutere con pari dignità tra impresa e lavoratori di una serie di aspetti centrali. E se facciamo questo, avremo anche la capacità di disegnare una via di uscita dalla crisi opposta al modello autoritario di Marchionne in FCA.

*Fondazione Claudio Sabattini

La democrazia nel sindacato

di Riccardo Terzi*

Intervento al seminario del 30 gennaio 2015 a Lecco promosso dalla Fondazione Pio Galli

La democrazia ha subito uno strano destino: nata come l'irruzione delle energie vitali della società civile nello spazio della politica, sembra oggi capovolgarsi nel suo opposto, in un rispetto solo formale e astratto delle regole e delle procedure. Da forza di cambiamento diviene forza di conservazione, e ciò è il segno evidente della sua decadenza e del suo svuotamento.

Tutta la storia della nostra modernità può essere letta come la dialettica mai del tutto ricomposta tra le due polarità della vita e della politica, della libertà e dell'ordine, del movimento dal basso e della regolazione dall'alto, e il tratto specificamente moderno di questa dialettica sta nel fatto che essa si svolge all'interno di un grande processo collettivo, nel quale è in gioco la dimensione di massa della società. La grandezza e la tragedia del Novecento è nell'estrema radicalità di tutto questo movimento, con tutte le ambiguità e le complicità tra spinte democratiche e spinte autoritarie. Massa e potere sono le due forze in campo, che si fronteggiano e si combinano nelle forme più svariate.

Oggi stiamo assistendo ad un processo di restaurazione dell'ordine politico, e non a caso è la governabilità, la manutenzione tecnica del sistema, l'unica bussola che viene tenuta. E la democrazia stessa viene piegata a questa logica stabilizzatrice.

I partiti politici, nati come i canali di scorrimento dal sociale al politico, sono oggi gli strumenti di un intrappolamento, che impediscono, alla radice, l'esercizio della democrazia come pratica sociale di massa. Vita e politica sono del tutto divaricate, incomunicanti.

Occorrerebbe un grande lavoro di mediazione, ricostruendo pazientemente i fili di una comunicazione tra la sfera sociale, con il suo insopprimibile pluralismo, e la sfera istituzionale, ma al contrario si lavora per una sistematica distruzione di questi fili, e tutto il disegno delle riforme istituzionali, questo grande mito retorico intorno al quale ruota il dibattito pubblico da oltre vent'anni, non è altro che il tentativo di una estrema concentrazione del potere, liberando finalmente il campo da tutta la rete dei poteri intermedi.

Non c'è dunque, come si vorrebbe far credere, nessun progetto di "liberazione" delle energie vitali della società, ma c'è solo un discorso retorico, con tutta la sua mitologia della velocità, del cambiamento e del coraggio, dietro il quale c'è solo la cruda logica della competizione per il potere. La retorica consiste appunto in questa tecnica di rovesciamento dei significati, e per questo occorre un'operazione di bonifica del linguaggio, ed è un buon criterio quello indicato da Papa Francesco, per cui "dietro ogni eufemismo c'è un delitto", il che vuol dire che dobbiamo liberarci di tutta la zavorra della corrente ipocrisia.

In questo contesto, nel mezzo di uno sconvolgimento sociale a cui la politica non sa offrire

nessuna risposta, dobbiamo domandarci se abbia un senso, e quale, tutto il discorso concentrato sulla contrapposizione di politica e antipolitica, tutta quella rappresentazione delle cose che spinge ad una difesa delle istituzioni, così come sono, contro le ondate irrazionali delle varie forme di populismo. A me sembra una chiave di lettura del tutto deviante.

Ciò che si dice antipolitica è quel groviglio vitale ed esistenziale che reclama di essere riconosciuto e rappresentato, e vedere in questo magma di sofferenza e di rifiuto solo il lato eversivo e distruttivo è l'errore tragico che stiamo compiendo, spingendo così ad una estrema contrapposizione le ragioni della politica e quelle della vita vissuta, con una spaccatura verticale che invade tutte le fibre più delicate del nostro organismo.

Mi sembra essenziale questo sguardo d'insieme sulla nostra condizione presente per chiarire qual'è la vocazione del sindacato e quale il suo approccio al tema della democrazia.

La mia tesi di fondo è che il sindacato non abita nelle sfere della politica, ma sta tutto immerso nella materialità delle condizioni sociali, e per questo il suo rapporto con la politica è sempre un rapporto di sfida e di conflitto, e oggi è più che mai evidente che parliamo di due diversi mondi, ciascuno con la sua logica, e che pertanto non ci possono essere commistioni o sovrapposizioni. La sfera d'azione del sindacato è quella dei mondi vitali nei quali prende forma il nostro essere come persone, dentro una determinata rete di relazioni sociali: il lavoro, la comunità, il territorio.

In questo, la rappresentanza sindacale si discosta radicalmente da quella politica, perché essa rappresenta non un punto di vista sulla realtà, ma la realtà stessa, non una opinione, o un'ideologia, ma una condizione, e per questo essa è per sua natura radicale, perché affonda nelle radici materiali della vita delle persone.

Tutto ciò richiede uno spostamento assai deciso del baricentro organizzativo dall'alto verso il basso, richiede cioè prossimità, vicinanza, continuo e reciproco interscambio tra il rappresentante e il rappresentato, in una logica che appare del tutto rovesciata rispetto alla verticalizzazione che è propria della politica. Democrazia, per il sindacato, non è altro che questa aderenza alla realtà, questa capacità di rispecchiamento delle concrete condizioni di vita e di lavoro. Qui non c'è nessuna scissione di vita e politica, ma c'è la vita collettiva che si autorganizza.

Il modello democratico ottimale resta quello dei consigli, dove il delegato è l'espressione diretta del gruppo omogeneo, e non c'è propriamente "delega", ma rapporto fiduciario, affidamento, all'interno di una comune condizione.

Questa è stata la grande forza di quella stagione, perché si stabiliva una totale osmosi tra movimento e organizzazione, e la decisione non veniva dall'alto, o dall'esterno, ma

dentro una comune pratica collettiva. Penso che dobbiamo tendere ad avvicinarci il più possibile a questo modello, anche se le condizioni generali sono profondamente mutate, e soprattutto è cambiata la struttura produttiva, e vanno quindi necessariamente sperimentate nuove soluzioni.

Ma ciò che conta è la logica del sistema: se è un sistema incardinato sui lavoratori, o sull'organizzazione, se al centro sta la rappresentanza sociale o viceversa il pluralismo delle appartenenze politico-organizzative.

Le Rsu sono oggi a cavallo tra queste due diverse logiche, ma nulla impedisce che la Cgil, anche in modo unilaterale, scelga per una opzione di tipo "consiliare" ad esempio con primarie aperte a tutti i lavoratori per la scelta dei propri candidati, e con un investimento totale di fiducia nel ruolo contrattuale delle rappresentanze unitarie nei luoghi di lavoro. I punti più controversi del Protocollo unitario possono così essere, almeno in parte, aggirati con una dichiarazione di intenti che ci impegna a garantire e rispettare il carattere democratico di tutto il sistema. Ma, al di là degli aspetti formali, ciò che conta è la chiara percezione della drammatica crisi sociale e democratica che si è aperta, nella quale tutte le domande di partecipazione non trovano sbocco e rischiano quindi di implodere, e di produrre solo un accumulo impotente di rabbia e di estraneazione.

Anche il sindacato è messo direttamente in gioco, e non può eludere il tema di una sua radicale riforma e democratizzazione. Come, con quale percorso, con quali innovazioni?

Nel sindacato convivono sempre due momenti, quello della rappresentanza democratica, e quello della stabilità organizzativa, il suo essere movimento e il suo essere istituzione. Ma ad un certo punto il peso della struttura burocratica rischia di essere il fattore dominante, dando vita ad una struttura verticalizzata e gerarchica che si frappone ad ogni serio tentativo di innovazione e di sperimentazione.

Accade così che la solidità della struttura organizzativa cessa di essere un punto di forza, di tenuta, e diviene un fattore di inerzia che deve essere superato. Io credo che ci troviamo esattamente in questo passaggio.

Possiamo allora lavorare sulla rete democratica esistente, sui delegati nelle Rsu, e farne il centro di un nuovo tipo di equilibrio, affidando a questa rete le scelte strategiche fondamentali e anche un ruolo primario nella selezione dei gruppi dirigenti, ai diversi livelli. Le figure di vertice, di categoria o confederali, anziché essere il risultato delle mediazioni inter-burocratiche, potrebbero essere legittimate da una investitura democratica che viene direttamente dalla rete dei delegati. Naturalmente, occorre anche costruire nuove forme di rappresentanza nel territorio, per i pensionati, per l'area del lavoro precario, per



le piccole imprese.

E occorre soprattutto un sistema di governo che sia il più possibile decentrato e articolato, senza inseguire il miraggio della leadership carismatica, la quale produce, come dice Max Weber, una sorta di "proletarizzazione spirituale". In ogni caso, mi sembra indispensabile una nuova ventata democratica, alimentata non dallo spirito gregario, ma dalla parteci-

pazione consapevole, per portare alla ribalta una nuova generazione di quadri dirigenti, se vogliamo scongiurare una possibile prospettiva di declino.

Non basta dire che le regole ci sono, che le procedure congressuali sono rispettate, che migliaia di iscritti sono coinvolti nel processo decisionale, perché è proprio questo attuale modello che lascia aperto un vuoto e lascia

irrisolti i nodi di fondo della nostra legittimazione democratica. La prossima Conferenza di Organizzazione può essere una occasione per discuterne. Ma la discussione, per essere davvero efficace, deve andare alla radice del problema. In un mondo che cambia così velocemente e drammaticamente non possiamo fermarci a metà strada.

*Ufficio studi Camera del Lavoro di Milano

La titolarità congiunta del diritto di sciopero

di Umberto Romagnoli*

Generalmente, i materiali giuridici permettono di identificare il patrimonio culturale di chi li ha prodotti o ne ha largamente condizionato il processo di formazione. Così, per fare significativi esempi legati alla contemporaneità, se il contratto di lavoro a tutele crescenti, la cui disciplina costituisce finora il pilastro del Jobs Act renziano, esprime la convinzione che ormai la politica è comunicazione, la clausola contrattuale che vincola l'impresa ad assumere come "base ed oggetto" delle trattative la piattaforma rivendicativa approvata tramite votazione referendaria dalla maggioranza dei dipendenti, e subordina la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo all'esito positivo di un successivo referendum, corrisponde anzitutto all'istanza di sindacati che rifiutano di appiattirsi su logori stereotipi carismatico-autoritari e adottano un modello di relazioni fondato sulla verifica del consenso dei rappresentati.

Non è difficile immaginarsi che una clausola del genere riproduca una proposta della Fiom: ottenendone l'adesione della controparte, questa organizzazione ha infatti dato il suo imprinting al sistema dei rapporti sindacali all'interno della Automobili Lamborghini istituito dall'accordo del 4 luglio 2012 cui si richiama l'accordo di rinnovo del 22 maggio 2015. Altrettanto agevole è la ricerca della paternità putativa della cassetta degli attrezzi allestita per garantire la governabilità del conflitto negli stabilimenti italiani della FCA. Essa non può non appartenere ad attori delle relazioni industriali persuasi che la globalizzazione dell'economia sia paragonabile ad una lotta senza quartiere dove i vincitori non hanno l'abitudine di fare prigionieri; persuasi che le maestranze siano tenute a ripensarsi come una compagine militare fondata come una catapulta sull'obiettivo di assicurare il successo dell'impresa nel mercato mondiale; persuasi che la tutela della competitività di quest'ultima esiga il massimo di disciplina da parte di tutti gli addetti.

Anche se comporta demansionamenti o video-sorveglianza continuata o facilità di licenziamenti. Anche se comporta la confisca del diritto di sciopero. Anche se comporta una rivisitazione in chiave riduttiva della nozione

costituzionale della libertà sindacale che non arretra nemmeno di fronte alla prospettiva di sopprimere il pluralismo sindacale nei luoghi di lavoro.

Di solito, i rinnovi dei contratti collettivi scaduti o in scadenza sono semplice routine. Viceversa, il recentissimo rinnovo del contratto collettivo applicabile in FCA è molto di più di un atto fisiologico. È la prosecuzione di una strategia di lungo periodo il cui nucleo fondativo è rintracciabile nell'accordo di Pomigliano del 2010, che è all'origine di un movimento tellurico ancora lontano dal concludersi anche perché non potrà esserci assestamento senza appropriati interventi di un legislatore capace di risposte positive al pressing di cui è oggetto. Il pressing però deve essere energico. Non meno di quello effettuato, tutti insieme appassionatamente, dai contraenti dell'accordo per lo stabilimento campano. Esso segnò una netta cesura tra il "prima" e il "dopo", occasionando un anomalo (e traumatizzante) referendum promosso dall'azienda per legittimare la demolizione del sistema delle fonti di produzione delle regole del lavoro dipendente in cima alla cui gerarchia una consolidata tradizione collocava il contratto nazionale di categoria e per poter intimare alla Fiom lo sfratto della sua rappresentanza aziendale con la complicità della manipolazione subita dall'art. 19 dello Statuto dei lavoratori in seguito alla consultazione popolare del 1995.

Quel che è avvenuto "dopo" è la cronaca di una frana che ha eccitato l'attivismo di una quantità di soggetti. La Confindustria e le centrali sindacali che, per calmare una coscienza agitata, il 28 giugno 2011 sponsorizzano in via sperimentale la licenza di pattuire a livello aziendale "intese modificative" del contratto nazionale malgrado l'assenza di apposite clausole di rinvio.

Il legislatore, che nell'agosto dello stesso anno non solo certifica che "le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui

il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori", ma allarga lo strappo concedendo alla "contrattazione di prossimità" la facoltà di introdurre modifiche (che soltanto la pruderie semantica impedisca di chiamare deroghe peggiorative) anche a gran parte della legislazione in materia di lavoro. La Consulta nel 2013 pronuncia una sentenza additiva con l'apprezzabile proposito di implementare la norma statutaria riguardante la costituzione delle RSA in modo da precluderne l'interpretazione ottusamente letterale che punisce il dissenso sindacale; una sentenza che ha restituito alla Fiom il diritto di cittadinanza nell'azienda da cui era stata estromessa, ma non ha potuto riammetterla nelle dinamiche contrattuali ivi sviluppate. I pochi che sanno, però, non parlano o non dicono tutto. Fatto sta che, mentre vecchie certezze svanivano e le nuove tardavano ad affermarsi, i comuni mortali si sono abituati a pensare che, all'ombra della Costituzione inattuata, il sistema di relazioni industriali era diventato un vaso di Pandora da cui esce di tutto.

Soltanto col passare del tempo hanno potuto capire che quell'accordo interconfederale non era che il primo segmento di un trittico normativo. Intervallati da pause sapienti, ne arriveranno altri due. Infatti, le centrali confederali trascorrono il triennio 2011-2013 collezionando chissà quanti appuntamenti per elaborare un sofisticato ridisegno del sistema delle relazioni contrattuali che nel gennaio del 2014 sarà dato in pasto all'opinione pubblica con l'anodina etichetta di Testo Unico sulla rappresentanza. Nel complesso, il documento celebra l'elogio dell'esigibilità degli obblighi contrattuali assunti dai sindacati firmatari dei contratti collettivi, a cominciare dall'obbligo di tregua sindacale. I contraenti, però, hanno il torto di non dissociarsi dall'opinione dominante che fa della titolarità individuale del diritto di sciopero un dogma che Gino Giugni asseriva fondato sulla ragione. Infatti, ci tengono a dichiarare che la relativa clausola lo lascia intatto.

Per questo, il Testo Unico non può soddisfare

la richiesta di una polizza assicurativa contro il rischio di scioperi che, non senza ambiguità espressiva, era formulata nella clausola di responsabilità del contratto collettivo applicato negli stabilimenti italiani di FCA.

Infatti, l'accordo appena rinnovato ne ha perfezionato la formulazione subordinando sec- camente l'avvio di iniziative conflittuali al consenso maggioritario della dirigenza sin- dacale aziendale designata dalle segreterie nazionali dei sindacati firmatari. Come dire che il legislatore è sollecitato ad intervenire di nuovo, perché anche questo accordo ha bi- sogno di stampelle legali per smettere di zoppicare. Fuor di metafora, trasmette per implicito un appello al legislatore analogo a quello trasmesso nel 2010 e tempestiva- mente raccolto dall'ultimo governo guidato da Silvio Berlusconi.

Stavolta, il pressing si propone di accelerare il processo di giuridificazione dell'agire sin- dacale in azienda, completarlo e giungere alla stabilizzazione del risultato finale. Un risul- tato che si lascia facilmente intuire. Adesso, in FCA le RSA formano a livello di unità pro- duttiva il Consiglio delle RSA, il quale "prende ogni decisione a maggioranza assoluta dei suoi membri", sapendo però di essere espo- sto a rischio di decadenza deliberata dalle parti firmatarie se cade in eccessi d'irrequie- tezza trasgressiva dell'ordine aziendale. Inol- tre, "è l'unico titolare all'interno d e l - l'unità produttiva della pote- stà di attivare misure di autotu- tela sindacale per il tramite delle procedure di raffred- damento".

Soltanto il fallimento di queste ultime legittima il medesimo organismo a proclamare lo sciopero con un preavviso di durata non inferiore a 24 h.; una durata che può sembrare, ed effet- tivamente è, assai breve: però, è presumibile che diffi- cilmente le procedure ante- cedenti possano esaurirsi in un arco di tempo inferiore ad un paio di setti- mane.

Dopotutto, è "lo spirito che anima" l'accordo, come recita testualmente il penultimo comma dell'art. 11, che impone di prefigurare un modello di relazioni sindacali fondato sulla "prevenzione del conflitto". Nonché, bisogna affrettarsi a puntualizzare, sull'asimmetria del rapporto fiduciario esistente tra le parti firmatarie. Infatti, mentre le organizzazioni sindacali si fidano della FCA a tal segno che l'accordo non menziona nemmeno l'eventua- lità che sia l'impresa a non adempiere gli ob- blighi contrattualmente assunti, non è vera la reciproca. Anzi, dal documento contrattuale si desume che per governo del conflitto s'in- tende esigibilità dei diritti o poteri dell'impresa ed è per questo che le sanzioni previste sono commisurate soltanto a comportamenti de- vianti (= "mancato rispetto" o "violazione dei doveri") imputabili alle organizzazioni sindacali od anche ad imprecisabili gruppi di lavoratori

"senza collare" – fermo restando, peraltro, che la FCA non potrà infliggerle fino alla pronuncia della Commissione paritetica nazionale isti- tuita come "sede preferenziale per esaminare le situazioni che concretizzano il mancato ri- spetto degli impegni assunti dalle organizza- zioni sindacali firmatarie". Come pocanzi ho anticipato, la clausola contrattuale che requi- sisce l'attenzione degli osservatori è quella che introduce il principio della titolarità congiunta del diritto di sciopero.

L'innovazione è due volte dirompente. Una prima volta, perché si pone in aperto contra- sto con l'idea che, in assenza di una regola- zione legislativa del diritto di sciopero, egemonizza tuttora una cultura giuridica fa- vorevole a custodire il medesimo nel tempio dei diritti della persona a titolarità esclusiva- mente individuale. Inalterabili. Intoccabili. In- disponibili.

Può darsi che non sia del tutto priva di venature populistiche e abbia ragione Alberto Asor Rosa a polemizzare con esponenti della letteratura italiana che, facendo del popolo l'oggetto di una ipotesi ideologica immancabilmente progres- sista, si sentono obbligati ad interpretare ogni manifestazione conflittuale spontanea come una testimonianza di vitalità delle democrazie di massa. Tuttavia, prima di liquidarla, quella opzione di politica del diritto andrebbe conte- stualizzata. Servirebbe per capire che, pur es- sendo documentabile che si è affermata nei periodi o nelle situazioni di carenza di una tu- tela sindacale organizzata, essa ritrova intatta la sua giustificazione nei periodi o nelle situa-

slatore. Infatti, i sindacati che hanno sotto- scritto la clausola lo hanno informato di non essere aprioristicamente contrari alla pro- spettiva di costituire un interlocutore unico dell'azienda e anzi gli comunicano che in qualche modo c'è già. Ed è tipico di un sinda- cato unico sia ambire al riconoscimento della rappresentanza esclusiva che coltivare l'aspettativa di disporre della potestà di de- cidere contenuti e modalità dell'azione collet- tiva con effetti generalizzati. Dentro la FCA, insomma, si aspettano l'enunciazione legisla- tiva del principio "un'impresa, un contratto", conformemente al modello di relazioni intro- dotto dal Bundestag nel maggio scorso con la legge, caldeggiata dallo stesso DGB, sulla "unità di contrattazione". Essa prevede che (a) soltanto il sindacato con più iscritti in azienda è legittimato a negoziare le condizioni di la- voro che vi si praticano e (b) il contratto aziendale da lui stipulato ha un'efficacia vin- colante per la generalità degli occupati. Come dire che quella che si prospetta è una demo- crazia sindacale disabilitata, perché in demo- crazia si contano le teste, non le tessere.

*Giuslavorista



zioni in cui l'auto- referenzialità fa del sindacato istituzionaliz- zato un'autorità privata imper- meabile ai canoni della legittimazione democratica. Ma c'è qualcosa di più e desta scalpore. È sensazionale infatti che, pur essendo il fronte sindacale formato da una pluralità di sog- getti, ciascuno di essi abbia ri- nunciato alla propria sovranità decisionale anche in ordine all'uso della risorsa dello sciopero, rimet- tendosi sistematicamente alla vo- lontà della maggioranza dei consensi espressi all'interno di un organismo col- legiale. Per questo, mi sono convinto che la clau- sola finisca per dire meno del voluto e che proprio il non-detto costituisca la so- stanza del messaggio trasmesso al legi-

Le prospettive della Coalizione sociale

di Francesca Re David*

Quando poco più di un anno fa abbiamo cominciato a discutere del congresso della Cgil, si partiva da un assunto condiviso da tutte e tutti: era arrivato il momento di affrontare la questione di fondo, la crisi della rappresentanza del sindacato. In Italia ma anche in tutta Europa si era infatti dimostrato incapace di reggere alla lotta di classe portata avanti dalle multinazionali e dalla finanza, che hanno ridotto il lavoro a un mero fattore della produzione, cancellato diritti che si consideravano conquistati una volta per tutte, rotto la forza di coalizione fra lavoratrici e lavoratori per sostituirla con una concorrenza al ribasso fra condizioni sempre più precarie.

Poi, l'accordo del 10 gennaio sulla struttura contrattuale e la rappresentanza fra Cgil, Cisl, Uil e Confindustria che è scoppiato a freddo dentro il congresso, ha cambiato radicalmente la discussione, mettendo fra l'altro in evidenza la crisi democratica della Cgil e la chiusura difensiva dell'organizzazione. Quindi anche sottolineando i limiti di un processo di autoriforma.

Ma l'ordine dei problemi che ci aveva portato a quella riflessione non è cambiato; anzi, la crisi della rappresentanza sociale del lavoro e l'assenza di rappresentanza politica hanno fatto un salto di qualità notevole. Praticamente in contemporanea con la fase congressuale della Cgil, il governo Renzi iniziava il suo percorso, e da lì a pochi mesi si rendeva evidente che la rottamazione di cui lui e il suo gruppo dirigente erano i campioni riguardava la distribuzione del potere, ma non le politiche: la lettera inviata dalla Bce a Berlusconi nell'agosto del 2011, con i diktat per il governo italiano, sarà il programma di governo condito col suo stile, cui Renzi si sarebbe attenuto e continua a attenersi diligentemente. Distruzione dello stato sociale e dei diritti di cittadinanza, dalla sanità alla scuola, totale assenza di politiche industriali e libertà di impresa svincolata da responsabilità sociali, sgretolamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori a compimento con il Jobs Act e la cancellazione dell'articolo 18, riforme costituzionali per risolvere l'anomalia italiana incompatibile con la centralità del pareggio di bilancio, riforme istituzionali basate sul fastidio per ogni pratica e confronto democratico.

Le politiche del governo del segretario del

Pd e anche l'inconsistenza della sinistra in parlamento, insieme al fortissimo astensionismo, rendono plasticamente evidente la crisi della rappresentanza politica delle lavoratrici e dei lavoratori, e di una proposta alternativa al modello imposto dalla finanza e dominante in tutta Europa.

Attraverso le leggi si procede alla cancellazione del diritto del lavoro e si programma precarietà e povertà per tutto l'arco della vita. Attraverso la riorganizzazione delle imprese e del capitale, si continua a frantumare il lavoro perdendo il senso della parità di diritti e di salario a parità di prestazione.

La democrazia costituzionale è messa in discussione, il governo procede indifferente alla mancanza di consenso, alle manifestazioni di dissenso, al peggioramento delle condizioni di vita, alla qualità delle città e dei territori. I vincoli di bilancio e l'indifferenza all'ascolto rendono invisibili bisogni tradizionali (casa, lavoro, salute, ambiente, reddito) e incapaci di affrontare nuovi bisogni (accoglienza, trasformazione multietnica, lotta alla crescente esclusione sociale).

in sintesi, sono questi i motivi che hanno convinto la Fiom della necessità di lanciare una proposta a chiunque senta la consapevolezza che per non piegarsi a una realtà inaccettabile, è necessario ricostruire la coalizione delle donne e uomini che lavorano, riunificando ciò che è stato rotto in tante solitudini e debolezze, ma anche guardare oltre: a una coalizione sociale che metta insieme chi si batte per tutti i diritti oggi messi in discussione.

Se il sindacato è nato come diritto alla coalizione delle lavoratrici e dei lavoratori per affrontare il padrone, oggi bisogna riformare il sindacato, a partire dalle diverse condizioni e rapporti di lavoro, proprio per essere fedeli a quell'idea di sindacato fondata sul vincolo di rappresentanza e sulla solidarietà. Questo significa andare in controtendenza totale, uscire dalla concorrenza fra azienda e azienda, fra nord e sud, fra giovani e anziani, fra diretti e appalti, fra autonomi e subordinati. Significa ripensare a come coniugare parità di diritti e diverse condizioni, come rimettere insieme i contratti, cosa e come produrre nella salvaguardia della salute dei cittadini e dei lavoratori, quali percorsi democratici servono.

Sindacato, cioè una coalizione delle lavo-

ratrici e dei lavoratori all'altezza delle trasformazioni avvenute e dello scontro in atto, della lotta di classe del capitale contro il lavoro. Questa è una prospettiva, ma sta insieme all'altra: prendere coscienza della non autosufficienza dei vari conflitti sociali oggi in campo, e quindi della necessità di fare rete, fare coalizione, per proporre e praticare un'alternativa vera.

La coalizione sociale ha l'ambizione di offrire uno spazio di elaborazione e discussione e di mettere in campo pratiche concrete, per sperimentare che un altro modello di convivenza è possibile.

Associazioni, reti, movimenti, singole persone, tutti quelli che vogliono prendere in mano la voglia di cambiamento, possono essere parte di uno spazio in cui ognuno mette a disposizione le proprie competenze ed è disponibile a rimettere in discussione il proprio modo di essere, per aprirsi e trovare terreni di collaborazione e contaminazione.

In un certo senso, l'obiettivo è di praticare la Costituzione, i suoi principi fondamentali e i diritti sanciti, mettendo in campo campagne nazionali e costruendo concrete pratiche e vertenze nella città e sui territori. La coalizione vivrà se ognuno a "casa sua" saprà mettersi in relazione con le tante esperienze di militanza e associazionismo, con i saperi e le competenze cresciute con la pratica per dar vita a progetti comuni. Il territorio è il laboratorio per scuole popolari, mutualismo a sostegno del diritto alla salute, forme inclusive di abitare, protezione e recupero dell'ambiente, e tanto altro.

Il diritto al reddito, la costruzione di un nuovo statuto dei lavoratori, la difesa della democrazia dall'attacco istituzionale in atto, un diverso modello industriale rispettoso delle persone e dell'ambiente, politiche dell'immigrazione fondate sull'accoglienza, la difesa dei beni comuni sono alcuni dei temi unificanti.

C'è un'ambizione molto alta in questo progetto: tenere insieme elaborazione e proposte, costruzione di pratiche e concrete esperienze di verticalità e mutualismo, valorizzare la militanza e sperimentare una nuova capacità di rete democratica, dare valore alle tantissime storie d'impegno che vivono spesso in solitudine, provare a cambiare insieme, anche con la voglia, il coraggio e la curiosità di mettersi in discussione.

*Segretaria generale Fiom-Cgil Roma e Lazio

Ripartiamo insieme dal mutuo soccorso

di Salvatore Cannavò*

La sconfitta del movimento operaio alle nostre spalle è profonda, più di quanto si creda o si voglia ammettere. Tutto quello che accade autorizza a ritenere concluso un ciclo storico, quello lungo apertosi con la formazione stessa del movimento operaio, delle sue strutture, partiti, sindacati, associazioni, per un nuovo periodo contrassegnato dall'ignoto. La fase attuale, inoltre, si nutre di un'altra crisi profonda, quella della democrazia parlamentare e rappresentativa divelta dalla ricerca del massimo profitto e dal suo bisogno di velocizzare le decisioni e aggirare il dibattito. Matteo Renzi è frutto di questa necessità così come il bisogno di uomini forti e di nuovi populismi.

La fase attuale assomiglia così alla seconda metà dell'800, agli albori del movimento operaio perché oggi il problema di fondo non è più solo ricostruire le forme rappresentative sconfitte – ad esempio, una fantomatica sinistra – ma gli ingredienti essenziali che formano un nuovo movimento del lavoro e del non lavoro. Si tratta di ricominciare e quindi di rifarsi alla metodologia che portò alla formazione del vecchio movimento operaio. Ricostruire la solidarietà, a partire dal Mutuo soccorso non come surrogato del welfare in crisi ma come filo di sutura delle fratture sociali; ricostruire una dimensione vertenziale, non come conflitto rappresentato o mediatico ma come piccole vittorie da accumulare; ricostruire una dimensione internazionale per stare all'altezza della globalizzazione del nostro tempo.

Quello che può sorreggerci è la riscoperta dell'esperienza esemplare. La fine del vecchio movimento operaio si porta dietro anche la fine dei suoi modelli. Non più il "modello tedesco" in cui si strutturano nazionalmente e in maniera possente, grandi sindacati, grandi partiti, grandi strutture di organizzazione sociale. È piuttosto il tempo di esperienze esemplari che, con la loro realtà materiale, rendano credibile un

nuovo racconto. Emergency è una esperienza esemplare così come il recupero dei centri sequestrati alla mafia da parte di Libera o la fabbrica recuperata Rimaflow che allude, chiaramente, a un'altra idea di economia e di solidarietà operaia. L'esempio permette di conferire nuova legittimità a idee che, altrimenti, verrebbero strozzate dalla retorica propagandistica. L'esperienza esemplare del mutuo soccorso, ad esempio, può servire a ricostruire un'idea moderna del sindacato fondata sulle origini, sulla solidarietà di classe, sulla centralità degli iscritti contro gli apparati e l'istituzionalizzazione cui ha portato, appunto, il "modello tedesco".

Il mutualismo, in particolare, può essere oggi non solo la forma che "lenisce" le rotture sistematiche del welfare state e quindi la progressiva perdita dei diritti sociali e di cittadinanza. Questa funzione, pure utile, lo rende più consono a una cultura della carità cristiana, sicuramente più avanzata delle culture politiche dominanti, ma alla lunga non sufficiente a progettare un'idea di trasformazione sociale.

Il mutuo soccorso, per essere davvero iscritto in una prospettiva progressiva, deve contenere coniugarsi a una conflittualità, avere obiettivi esigibili. Recuperare una fabbrica per chiedere sostegno a un lavoro di riqualificazione ecologica delle città e dell'economia; costruire una filiera di auto-produzione alimentare per affermare il lavoro con dignità e pienezza di diritti, a parare da quello migrante (si pensi all'esperienza di SOS Rosarno o a Netzanet); costruire banche del tempo o, di nuovo, casse di mutuo soccorso per sostenere lotte in difesa del lavoro o della qualità della vita, contro progetti inquinanti.

Oltre a una funzione di mobilitazione sociale, però, il mutuo soccorso può intervenire positivamente per dare una veste concreta alla soggettività che dovrebbe incarnare il "co-

mune", la riappropriazione di beni pubblici a finalità sociale. Chi sono i soggetti depositari di una nuova idea della collettività se non quelle strutture che hanno già dimostrato sul campo la capacità di coniugare democrazia, partecipazione e finalità sociale del proprio agire. La discussione va oltre lo spazio di un articolo ma il potenziale democratico di forme nuove di mutualismo oggi è pari al suo potenziale sociale.

Infine, se davvero siamo al tempo della ricostruzione di fili e connessioni per un nuovo movimento di emancipazione, occorre coltivare gli spazi in cui far vivere quelle relazioni. Gli spazi di mutuo soccorso possono essere una formidabile traduzione concreta dell'idea di Coalizione sociale lanciata dalla Fiom e darne un volto immediatamente raggiungibile, frequentabile, abbordabile. Un luogo utile anche per un nuovo sindacato che, se davvero vuole giocare la sfida della ricostruzione, fare i conti con la sua impasse e il rischio di marginalità che oggi lo pervade, deve ampliare la propria dimensione "sociale" frequentando la contraddizione di classe non solo dentro al luogo di lavoro ma anche al di fuori di esso, nelle varie forme in cui si esplicita. Nell'esperienza multiforme e drammatica del sindacalismo statunitense è esistita la pratica dell'adozione di lotte: Adotta una lotta non è stata solo la pratica dell'IWW agli inizi del Novecento ma è stata riproposta negli anni 90 dall'associazione Jobs with Justice. Anche in questo modo si fa mutuo soccorso.

Il punto di partenza imposto dalle sconfitte rende questi percorsi vitali per ricostruire fiducia e solidarietà di classe. "Case del mutuo soccorso" in analogia con le Case del popolo in cui si redigevano i primi statuti del mutualismo operaio: oggi è cambiato il tempo e il contesto e il mutualismo deve incorporare una dose necessaria di 2.0. Ma il meccanismo che sta alla base del mutuo riconoscimento è lo stesso.

*Giornalista



Società Operaia Mutuo Soccorso

Salute e sicurezza sul lavoro in Italia e in Europa

di Gino Rubini*

L'importante è la salute. È con questo popolare e condiviso modo di dire la Fiom il giorno 10 aprile u.s. ha celebrato la propria Assemblea Nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (e la Salute) a Firenze¹. Nei molti interventi che si sono susseguiti nell'Assemblea dei Rls Fiom è emersa invece la preoccupazione e la difficoltà da parte di questi rappresentanti dei lavoratori a svolgere con efficacia il proprio ruolo in azienda. La così detta "Riforma del lavoro" Jobs Act del governo Renzi non ha certo facilitato il compito di questi lavoratori che volontariamente, oltre al proprio lavoro svolgono anche la funzione di rappresentare i propri compagni/colleghi di lavoro rispetto al diritto alla incolumità fisica e psichica che spesso viene compromessa dalle condizioni ambientali, organizzative e relazionali dei luoghi di lavoro. Per i lettori interessati sul sito della Fiom nazionale sono pubblicati i testi degli interventi. Le preoccupazioni dei Rls e dei lavoratori sono ampiamente giustificate. I temi delle condizioni di lavoro, della salute e della sicurezza del lavoro non sono mai stati nell'agenda di questo governo.

I media hanno scelto di non occuparsi delle condizioni di vita nel lavoro per non disturbare il manovratore. Veniamo ad alcuni interrogativi e ad alcune riflessioni sullo stato dell'arte del tema salute e sicurezza nel lavoro.

Come si può fare il Rls dopo il Jobs Act, senza Statuto dei lavoratori, quali sono le nuove criticità e come si può farvi fronte?

Qualora non vi fossero lotte adeguate e azioni di contrasto, il Jobs Act nei fatti ridisegnerà nei prossimi mesi e, più in profondità, nei prossimi anni i sistemi di relazione e potere tra lavoratori e impresa, tra lavoratori e lavoratori e tra lavoratori e rappresentanza sindacale (Rsu e Rsa) e di scopo (Rls).

Il primo aspetto che subirà una trasformazione profonda e radicale sarà la possibilità e agibilità dei lavoratori e delle lavoratrici di esprimere con la partecipazione il proprio punto di vista su aspetti critici della gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

La storia della crescita della partecipazione dei lavoratori nei luoghi di lavoro, dagli anni '70 in poi, ha coinciso con uno scambio continuo, a volte conflittuale, tra lavoratori e impresa che è servito in molte imprese per migliorare le modalità di gestione della sicurezza e delle condizioni di lavoro.

La partecipazione dei lavoratori nelle imprese più illuminate è stata favorita dalla continuità dei rapporti di lavoro, dalla consapevolezza dei lavoratori che con il loro contributo di conoscenza sul campo aiutavano l'impresa a migliorare il lavoro e le condizioni di lavoro. I lavoratori di un'intera generazione hanno

fatto esperienze di partecipazione e hanno contribuito a migliorare la qualità del lavoro e della gestione degli aspetti critici riguardanti anche salute e sicurezza. Le persone partecipano quando sanno di essere ascoltate e che in qualche misura il loro contributo di partecipazione conta e serve a migliorare la condizione complessiva del lavoro.

Tutto questo sarà ancora possibile dopo la ventata di cultura autoritaria e dirigista contenuta in filigrana nel dispositivo del Jobs Act?

I fattori negativi che rischiano di tagliare le gambe a qualsivoglia processo partecipativo sono intrinseci alla filosofia della norma. Immaginiamo il vissuto non detto che passa per la testa di tante persone in queste settimane post Jobs Act.

Sei un lavoratore anziano con esperienza e capacità di lavorare in qualità. Sei fuori "moda" in tempi di "rottamazione", hai troppi diritti, costi troppo, non sei più un target sul quale l'azienda investirà. Eccoti pronto, se rompi le scatole, una bella procedura legale di autentico mobbing: il demansionamento con relativa riduzione del salario e umiliazione professionale.

Il demansionamento gestito dall'azienda come strumento di pressione e intimidazione è una delle esperienze più devastanti l'identità e l'autostima della persona. Ora questa pratica pericolosa è divenuta legittima: vi sono già consulenti legali che propongono il kit procedurale alle imprese.

Se poi si vuole andare oltre c'è sempre il licenziamento per ragioni economiche.

Questo vale anche per i quarantenni e cinquantenni. Se questo sarà il clima in molte aziende nei prossimi mesi, – speriamo di sbagliare – si accrescerà nel silenzio la sofferenza e il rancore sociale che in genere non hanno mai prodotto lavoro in qualità né nulla di buono, neanche per i padroni.

Il peggio sarà la competizione silente tra colleghi nella triste gara di compiacere chi ha un pò più di potere sul tuo futuro di lavoratore, sul permesso per assistere il genitore anziano, sulla miriade di piccole cose della vita quotidiana nel lavoro e oltre. Chi conosce gli ambienti di lavoro sa di cosa parlo.

Sei un lavoratore giovane o una ragazza new entry, assunta con l'incentivo degli sgravi fiscali, ti faranno provare per un pò un lavoro a tempo indeterminato, in alcuni casi soltanto fino all'esaurimento del beneficio fiscale.

Il rinnovo del contratto, il passaggio concreto alle "tutele crescenti" sarà collegato alla sottomissione e adattamento passivo a ogni richiesta della gerarchia di prossimità, il team leader, il caporeparto. Sfortunati coloro che capiteranno sotto un team leader o caporeparto cattivello e un po' sadico.

La speranza per ciascuno di questi giovani e ragazze è quella di capitare in un'azienda eticamente corretta che non intenda abusare dell'eccesso di potere che il Jobs Act ha attribuito all'impresa, togliendo molti paletti rispetto agli abusi possibili da parte delle gerarchie intermedie e di prossimità.

Tutto questo rende molto più complessa la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza: la partecipazione dei lavoratori in molte realtà sarà ancor più debole o totalmente subalterna. I rischi "psico-sociali" verosimilmente non saranno visualizzati e affrontati. Le nuove patologie da lavoro attese, oltre a quelle tradizionali, saranno quelle "psico-sociali".

In alcuni grandi gruppi ove è di moda il downsizing, ovvero riduzione del personale, già si registrano episodi drammatici di suicidi sul luogo di lavoro². Questo fenomeno si è già manifestato in Francia, alla Renault e in altre grandi imprese come Telecom France in forma di epidemia, fino a provocare allarme sociale negli anni in cui ebbe inizio la crisi, tra il 2009 e il 2011³.

Ci sarà un clima diverso in molte aziende, con più silenzio, il non detto da parte dei lavoratori sarà la "comunicazione" prevalente, la prevenzione e la tutela della salute saranno più difficili in mancanza della partecipazione attiva dei soggetti interessati. Certo, sappiamo che non tutte le aziende sono uguali: le imprese che sono posizionate ai livelli alti della qualità della produzione e del valore aggiunto non dovrebbero avere interesse a deteriorare le relazioni con i lavoratori. Rimane sempre purtroppo una vasta platea d'impresche che tentano di sopravvivere con il massimo ribasso sui salari e sulle condizioni di lavoro: sarà in queste aziende che vi sarà un utilizzo pieno del Jobs Act per silenziare i lavoratori.

Questo scenario che prospetto è anche un'ipotesi di ricerca: sarei felice di essere smentito, tra qualche tempo, come incorreggibile pessimista.

DAL JOBS ACT ALLA LEGISLAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA NEL LAVORO

La foga pantoclastica del governo italiano in materia di diritti dei lavoratori non si ferma al Jobs Act.

Sono in cantiere altri interventi che riguardano il sistema istituzionale in materia di salute e sicurezza nel lavoro orientati a centralizzare il governo delle funzioni d'ispezioni in materia di sicurezza sul lavoro ponendole in capo al Ministero del Lavoro tramite l'istituzione di una Agenzia Unica delle ispezioni.

Non vogliamo entrare nel merito della vigilanza in materia di regolarità contributiva o dei rapporti di lavoro ove la necessità di una

integrazione delle funzioni di vigilanza può avere una sua ragion d'essere. Si tratta di una vigilanza di natura documentale e contabile che può essere svolta da un unico soggetto (l'agenzia) previa dotazione di adeguate risorse e di personale formato allo scopo.

Assai più complessa risulta la vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro che richiede una interdisciplinarietà ed una integrazione orizzontale forte con le strutture territoriali del Servizio Sanitario Nazionale. Quello che è stato fatto di positivo, un enorme patrimonio di esperienze e d'interventi a livello regionale, da parte di alcune regioni (dall'Emilia Romagna al Veneto, dalla Toscana alla Lombardia) rischia di essere spazzato via con l'istituzione di una Agenzia nazionale, un corpo separato e burocratico gestito direttamente dalle gerarchie ministeriali, senza alcun rapporto con la complessità territoriale⁴.

L'esperienza del sistema burocratico centralizzato di vigilanza e ispezione in materia di sicurezza sul lavoro posto in capo al Ministero del Lavoro è un'esperienza fallimentare già ampiamente sperimentata negli anni '60 e '70 del secolo scorso con risultati disastrosi. Questo progetto governativo è in gestazione e sarà portato a compimento con l'entrata in vigore, nel 2016, della riforma del Titolo Quinto della Costituzione che riporta allo Stato centrale la competenza esclusiva in materia di salute e sicurezza.

L'obiettivo politico di questa operazione è quello di concentrare a livello nazionale un potere forte da giocarsi da parte del governo con il sistema delle imprese.

Come si può desumere da questi fatti è in atto un disegno di "smontaggio" del sistema statale decentrato di tutele dei lavoratori e delle lavoratrici e la costruzione di un nuovo sistema più "semplice" e fuori dal controllo sociale dal basso da parte dei lavoratori e delle loro rappresentanze sindacali.

L'ADATTAMENTO DELLE FUNZIONI DELLO STATO AD UN SISTEMA DI COMANDO CENTRALIZZATO "PER NON DISTURBARE LE IMPRESE"

Come ebbe a dire il ministro del lavoro Giuliano Poletti in merito alla proposta d'istituzione dell'Agenzia Unica delle Ispezioni: Si tratta «di una grande operazione di semplificazione e di risparmio unificando in un'unica agenzia tutti quei controlli». In questo modo «andiamo a disturbare di meno l'azione dei nostri imprenditori». Quindi «più efficienza e meno complicazioni»⁵.

Nei fatti non si è quasi mai vista la calca degli ispettori INPS, INAIL e ASL alle porte delle aziende per svolgere controlli.

In molti paesi europei si stanno verificando processi analoghi. In Francia è da tempo in atto un iter governativo per "riformare" la medicina del lavoro e ridurre la rappresentanza dei lavoratori con la soppressione delle Commissioni Igiene e Sicurezza del Lavoro (CHSCT) per le aziende con meno di 300 addetti⁶. In Inghilterra da tempo vi è un contenzioso forte tra TUC, il sindacato inglese, e il governo in merito al taglio dei finanziamenti

dell'Agenzia HSE, preposta alla vigilanza sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La Commissione europea a Presidenza Barroso quando lanciò il processo di semplificazione normativa registrò un certo consenso non solo tra le Associazioni imprenditoriali: si pensava ad una ragionevole "pulizia" degli aspetti ridondanti e superflui delle Direttive. Nel corso degli anni si è visto invece un utilizzo del processo di semplificazione per altri scopi politici: la deregulation delle norme di tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei lavoratori.

SEMPLIFICAZIONE E DECOSTRUZIONE DEI SISTEMI TRADIZIONALI DI TUTELA DEL LAVORO

Il processo di semplificazione della legislazione europea è stato preso in ostaggio dagli interessi privati del mondo degli affari. Questo è quanto si afferma nelle conclusioni di un nuovo rapporto pubblicato dall'Istituto sindacale europeo. Dopo dieci anni durante i quali la UE si è impegnata per la semplificazione della legislazione, da "legiferare meglio", alla "regolazione intelligente" fino al Progetto Refit il vero risultato non è stata la semplificazione "intelligente" – peraltro auspicabile – ma una pratica reale di blocco e di mancato aggiornamento delle Direttive europee in materia di ambiente, salute e sicurezza sul lavoro.

Un esempio chiaro riguarda la Direttiva Cancero-geni che non è stata neppure aggiornata rispetto alle più recenti conoscenze scientifiche. La proposta di Direttiva in materia di salute e sicurezza per i parrucchieri da parte delle Associazioni datoriali presentata alla Commissione congiuntamente ai sindacati dei lavoratori è stata respinta perchè costerebbe troppo. A chi? Si tenga conto che anche i datori di lavoro erano d'accordo.

Nel Progetto Refit le questioni della salute e della sicurezza sul lavoro vengono valutate prendendo in considerazione solo i costi per l'impresa: è prevalsa la pratica a livello degli uffici preposti della UE di fare un'indagine telefonica chiedendo a qualche decina d'imprenditori il parere su di una direttiva. In base al parere della sola parte imprenditoriale vengono prese le decisioni in materia d'ambiente, salute e sicurezza sul lavoro⁷.

Per quanto attiene ad esempio i disturbi muscolo scheletrici, una vera epidemia invalidante i lavoratori manuali, la Commissione ha deciso di non avanzare proposte.

L'avvicendamento con la nuova Commissione a guida Junker non pare distinguersi da questa linea che intende demolire il sistema di direttive che dagli anni '90 fino al 2000 hanno dato un enorme impulso allo sviluppo della gestione dei rischi negli ambienti di lavoro.

Questo è il quadro di riferimento delle politiche europee in materia di salute e sicurezza nel lavoro: dieci anni della Commissione a guida Barroso perduti senza una strategia che prenda in considerazione le nuove emergenze in materia di salute correlata ai rischi lavorativi. La Confederazione dei Sindacati Europei ha rivolto alla Commissione Junker la richiesta di un aggiornamento della Direttiva cancerogeni: vedremo quale sarà la risposta.

Questa rappresentazione degli aspetti negativi che stanno incombeando sulle condizioni di vita dei lavoratori non deve essere assunta come una specie di invito alla resa: proprio la consapevolezza della dimensione dell'attacco cui sono sottoposti i diritti di base di chi vive del proprio lavoro diviene un deterrente per lo sviluppo di movimenti di contrasto rispetto a questa deriva verso l'estrema disegualianza già in atto da anni. Alcune di queste iniziative di deregulation sconfinano poi nel grottesco, ne è un esempio la vicenda del "Decreto del fare" in materia di sicurezza nel lavoro nei cantieri mobili⁸.

Il governo italiano nel 2013 con il "Decreto del fare" aveva sottratto alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, contenute nel D.lgs. 81/2008, i lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento, nonché ai piccoli lavori la cui durata presunta non è superiore a dieci uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o alla manutenzione delle infrastrutture per servizi, che non espongono i lavoratori a rischi rilevanti, indicati nell'Allegato XI. Anche i solerti "semplificatori" della Commissione, verosimilmente, hanno ritenuto un'esagerazione quanto deciso dal governo italiano.

L'eccesso di zelo deregolatorio del governo in materia di salute e sicurezza è stato bloccato dalla Commissione UE che ha avviato una procedura d'infrazione all'Italia. Tanto è bastato perchè il governo italiano decidesse la cancellazione di questa parte di articoli senza opporre alcuna resistenza o attivare ricorsi.

CONTROLLI A DISTANZA E MONITORAGGI IN TEMPO REALE SULLE PRESTAZIONI LAVORATIVE

La disponibilità del Ministro del Lavoro a soddisfare i desideri delle Associazioni imprenditoriali e a trasformare in decreti del Jobs Act ogni loro richiesta ha toccato l'apice con la "liberalizzazione" dei controlli a distanza sui dipendenti tramite i devices elettronici consegnati al lavoratore come strumento di lavoro. L'azienda potrà controllare a distanza il lavoratore tramite i dati raccolti sull'utilizzo che il lavoratore fa dello smartphone, del tablet, del computer aziendale, ecc.

Alla domanda: "Un lavoratore potrà essere licenziato tramite le informazioni tratte dallo smartphone aziendale, del tablet o del pc?" molti esperti di diritto confermano "Sì, potrà essere licenziato".

Proprio nel momento in cui è in corso su scala internazionale un dibattito serrato sull'utilizzo delle tecnologie informatiche che sia rispettoso della dignità della persona e della privacy il governo italiano procede verso la concessione alle aziende di un utilizzo pressochè senza regole dei controlli a distanza.

L'art.4 della Legge 300/70 richiedeva, verosimilmente, un aggiornamento rispetto alle nuove tecnologie che consentono di "profilare" i comportamenti delle persone con una definizione "spazio temporale" delle azioni impensabile negli anni '70, proprio in senso contrario a quello che ha fatto il governo, per tutelare la personalità e la dignità dei lavoratori.



Dal punto di vista della salute dei lavoratori è risibile e grottesco che vi sia una legislazione di merito che richiede all'imprenditore di svolgere un'analisi ed una valutazione del rischio stress lavoro correlato e concede allo stesso imprenditore la possibilità d'invadere la sfera personale del lavoratore con una profilazione secondo per secondo del tempo di lavoro e, in alcuni casi, oltre il tempo di lavoro, delle azioni, dei movimenti e dei pensieri del dipendente.

È palese che un compito ineludibile delle organizzazioni sindacali, oltre ad una battaglia civile per l'abrogazione di questo decreto sarà quello di informare e formare i lavoratori affinché utilizzino i devices elettronici rilasciando il minimo di dati e informazioni che possono essere utilizzate dall'impresa per sanzionarli. Laddove vi sono le condizioni le rappresentanze sindacali potranno contrattare policy aziendali restrittive rispetto ad un utilizzo indiscriminato dei dati personali dei lavoratori⁹.

Possiamo dire che la cultura di questo governo rispetto alla tutela della dignità della persona, con questo provvedimento, si è mostrata in pieno nella mancanza di rispetto verso le persone che vivono del proprio lavoro e nel servilismo rispetto alle richieste dei poteri forti.

COSA STA PER ARRIVARE

Le linee assunte dalla Commissione europea in materia di salute sicurezza sul lavoro e ambiente sono coerenti poi con la scelta di condurre a termine con trattative segrete il negoziato per il TTIP.

COSA È IL TTIP?

Il Partenariato transatlantico per il commercio e gli investimenti (in inglese Transatlantic Trade and Investment Partnership, TTIP), inizialmente definito Zona di libero scambio

transatlantica (Transatlantic Free Trade Area, TAFTA), è un accordo commerciale di libero scambio in corso di negoziato dal 2013 tra l'Unione europea e gli Stati Uniti d'America¹⁰. Le prime conseguenze dopo l'approvazione del TTIP sarebbero:

1) L'istituzione di arbitrati privati internazionali prevista dall'accordo permetterebbe a soggetti privati di ricorrere con cause da milioni di euro contro stati sovrani, accusandoli di adottare normative che impediscono la libera attività dell'impresa. È già accaduto con altri accordi commerciali che multinazionali del tabacco abbiano denunciato governi per aver introdotto norme antifumo.

2) L'istituzione di un sistema di cooperazione normativa che permette di modificare a monte i progetti di legge, sulla base di emendamenti proposti da poteri economici privati.

3) Il principio di liberalizzazione dei servizi pubblici affermato nell'accordo, che parte dall'idea di liberalizzare tutto senza eccezioni, porterà a sconvolgimenti disastrosi degli assetti sociali di molti paesi. Basti pensare a quello che potrebbe accadere al nostro sistema sanitario nazionale.

Proviamo ad immaginare cosa comporterebbe questo nuovo assetto delle relazioni del diritto commerciale internazionale ove gli interessi delle multinazionali sarebbero prevalenti rispetto alle legislazioni degli stati nazionali. Gli articoli 32 e 41 della Costituzione e l'art. 2087 del Codice Civile sarebbero posti in mora e svuotati del loro potenziale a fronte dei diktat delle multinazionali che, ad esempio, chiamerebbero in causa lo Stato italiano per danni derivanti dalla messa al bando di una certa sostanza o materiale. Non conosciamo nulla di questa trattativa perché segreta, non sappiamo se nel testo definitivo sarà elaborata una lista delle limitazioni delle sostanze e materiali pericolosi che non possono essere oggetto del Trattato. Per as-

surdo il TTIP potrebbe reimmettere l'amianto in circolazione per non ledere gli interessi delle multinazionali che producono e commerciano il minerale e suoi manufatti.

LA RICERCA PER PRODURRE LE CONOSCENZE PER UNA NUOVA PARTECIPAZIONE

Abbiamo fatto un ampio percorso e prospettato scenari prossimi venturi che non sono rassicuranti se non inquietanti.

Fare prevenzione oggi è divenuto molto difficile: i processi di precarizzazione, la discontinuità dei rapporti di lavoro, l'indebolimento delle coalizioni dei lavoratori trasferiscono la responsabilità della gestione sia pure parziale dei rischi in capo all'impresa senza la partecipazione attiva dei lavoratori.

Questa è la sfida per coloro che operano nel campo della prevenzione: essere preparati ad essere impreparati, ad affrontare realtà nelle quali l'esperienza delle persone, anche di chi svolge i lavori più semplici non riesce più a trasformarsi in cultura della sicurezza e cultura del lavoro in qualità.

Una sfida che non può partire che dalla ricostruzione delle conoscenze dei cicli di produzione, dei rischi presunti e presenti, dalla necessità di trovare le leve e i punti di forza sui quali fondare le ragioni di una innovata partecipazione dei lavoratori. In altre parole occorre che si trovino le energie e le risorse per fare ricerca autonoma sulle effettive condizioni di rischio e di lavoro non solo nel lavoro industriale ma nei servizi e nel complesso mondo del lavoro cognitivo.

Per fare questo occorre una nuova classe dirigente che non può che venire da chi sta dentro e subisce i processi di riorganizzazione continua del lavoro di oggi.

Questi sono a mio parere i compiti e la mission per un sindacato che si vuole rivitalizzare e rappresentare i lavoratori così come sono e vivono oggi.

*www.diario-prevenzione.it

1) L'importante è la salute. Per un lavoro di qualità e in sicurezza, per la tutela dell'ambiente. Materiali Assemblea Nazionale Rls Fiom.

www.fiom-cgil.it/web/salute-e-sicurezza-rls/eventi-sas/1726-assemblea-nazionale-rls-fiom-firenze-10-aprile-2015

2) Una testimonianza drammatica. Per dovere di cronaca. Lorenzo Orlando, 44 anni, tecnico della Telecom Italia venerdì 3 aprile muore sul lavoro!

www.diario-prevenzione.it/index.php?option=com_content&task=view&id=4692&Itemid=2

3) Aux origines de l'épidémie de suicides. Les salariés de France Télécom sont confrontés à des mutations brutales.

www.liberation.fr/economie/2009/09/14/aux-origines-de-l-epidemie-de-suicides_581477

4) Un treno che attraversa la democrazia. Generazione di un'opera, l'opera di una generazione. di Gianni Cascone. In questo libro testimonianza si raccoglie la storia della Galleria dell'Alta velocità nell'Appennino tosco emiliano ove il concorso tra partecipazione dei lavoratori e l'intervento dei Servizi di prevenzione delle ASL e l'impegno delle Aziende costruttrici hanno permesso il contenimento degli infortuni a livelli molto bassi in raffronto con altre opere simili. club.it/libreria/tracce/treno-che-attraversa-la-democrazia/

5) La proposta di agenzia unica per le ispezioni del Ministro Poletti: semplificazione o semplicismo? <http://www.bollettinoadapt.it/la-proposta-di-agenzia-unica-per-le-ispezioni-del-ministro-poletti-semplificazione-o-semplismo/>

6) Disparition des CHSCT: une proposition du MEDEF en contradiction avec les véritables enjeux du travail et de la croissance. www.miroirsocial.com/actualite/11201/disparition-des-chsct-une-proposition-du-medef-en-contradiction-avec-les-veritables-enjeux-du-travail-et-de-la-croissance

7) Laurent Vogel – Ricercatore presso l'Unità Condizioni di lavoro, Salute e Sicurezza dell'Istituto Sindacale Europeo ETUI "Come rilanciare la politica europea di salute e sicurezza dopo dieci anni di paralisi" AUDIO. www.diario-prevenzione.it/podcast/caselli_vogel_20_04_15_rev1.wav

8) Sicurezza sul lavoro, norme più rigide nei cantieri temporanei e mobili. www.edilportale.com/news/2015/06/normativa/sicurezza-sul-lavoro-norme-pi-rigide-nei-cantieri-temporanei-e-mobili_46285_15.html

9) Come prima azione di autotutela i lavoratori possono utilizzare propri account personali di posta elettronica e telefonini personali, usando gli smartphone aziendali, pc e tablet solo per lavoro.

10) What is TTIP about? ec.europa.eu/trade/policy/in-focus/ttip/index_it.htm

Germania: in bilico tra diritti e precarietà

di Paola Giaculli*

Berlino, 1 giugno 2015. Durante la seduta del 22 maggio al Bundestag la maggioranza di governo della Große Koalition Cdu-Spd ha approvato con 444 voti contro i 126 dell'opposizione di Linke e Verdi (con 16 transfughi Cdu e 1 Spd) e 16 astenuti (tra Cdu, Spd e Verdi), la "Tarifeinheitgesetz", la legge per "l'unità contrattuale", sulla base del principio "un'impresa, un contratto", a firma del Ministero del lavoro guidato dalla socialdemocratica Andrea Nahles. Si intende così, come auspicato anche dall'organizzazione generale dei sindacati Dgb (6,1 milioni di iscritti) e da alcuni suoi grandi affiliati come la Ig Metall (2,27), risolvere i conflitti tra sindacati all'interno delle imprese con una forzatura giuridica a favore del sindacato di maggioranza. Il Bundesrat, la Camera delle Regioni, aveva già espresso parere favorevole lo scorso febbraio. Con l'entrata in vigore della legge a luglio, in una stessa impresa non sarà ammesso più di un contratto, visto che prevarrà, se i sindacati non troveranno un accordo, il principio di maggioranza, che dà diritto al sindacato con più iscritti di trattare con l'azienda per tutti. L'accordo così raggiunto si dovrà applicare all'insieme dei lavoratori di un'impresa. Si rivede in questo modo una sentenza della Corte costituzionale del 2010 che ammetteva la pluralità di contratti. Secondo l'opposizione politica e numerosi analisti si tratta di un provvedimento di dubbia costituzionalità per le limitazioni implicite al diritto di libera associazione dei lavoratori, e quindi al diritto di sciopero, sanciti dalla costituzione tedesca, con il rischio evidente di una discriminazione generalizzata dei lavoratori. "La legge viola la libertà di associazione dei sindacati, al cui contratto viene tolta validità giuridica" - afferma il giurista Detlef Hensche. "Il legislatore sottrae ai sindacati il diritto di trattare con l'impresa le condizioni di lavoro dei propri aderenti secondo le proprie aspettative e di fissarle in contratti vincolanti. Con la perdita della tutela del contratto viene eliminata l'autonomia contrattuale, una delle funzioni più importanti del sindacato". Come molti altri osservatori, anche Hensche è dell'avviso che la legge sia stata studiata ad hoc per sbarazzarsi dei sindacati più conflittuali.

In effetti questa ingerenza legislativa nelle vertenze che da qualche tempo animano le relazioni industriali in Germania, pare rivolta a neutralizzare il conflitto, non tanto per timore di paralisi del paese, come nel caso dei frequenti scioperi dei macchinisti e piloti, bensì perché la lotta verte sui diritti fondamentali e sul contratto e, probabilmente, perché mette in discussione un modello affermatosi soprattutto negli ultimi quindici anni.

Contro la legge si sono schierati, oltre al grande sindacato dei servizi Ver.di (2,04 milioni), membro di Dgb, i sindacati di categoria che più si sentono presi di mira, separatisi negli anni Duemila dal Dgb. Sono minori per numero di iscritti, ma molto ben organizzati come la Gdl, sindacato dei ferrovieri, di maggioranza tra i

macchinisti (20.000, per un totale di iscritti pari a 34.000), con il combattivo presidente Claus Weselsky, e il sindacato dei piloti Vereinigung Cockpit che si sono distinti nell'ultimo anno per una serie di agitazioni di lunga durata (fino a sei giorni consecutivi per i macchinisti e quattro per i piloti). La quasi totalità dei mass media ha gridato allo scandalo, qualcuno spingendosi a definire la Germania "il paese degli scioperi". Però, anche se nel 2015 si è già superato il totale di giorni di sciopero del 2014, il volume delle agitazioni (per giorni e lavoratori coinvolti), secondo l'istituto di sociologia e economia della Fondazione del Dgb Hans Böckler, è rimasto pressoché costante negli ultimi dieci anni.

In particolare nei confronti dei sindacati di ferrovieri e piloti si è scatenata una vera e propria guerra mediatica, con la stessa aggressività e intolleranza rivolta contro la Grecia e il suo popolo, e dopo la vittoria di Syriza anche contro il suo governo, demonizzando in particolare il ministro delle Finanze Gianis Varoufakis. Tant'è che ironizzando su alcuni toni inferociti, un quotidiano di Berlino, Berliner Zeitung, ha ribattezzato il presidente della Gdl "Gianis Weselsky", l'altro amato bersaglio da abbattere a colpi di inchiostro. Per non parlare dei piloti, categoria "privilegiata", le cui rivendicazioni salariali, il mantenimento della possibilità di prepensionamento a 55 anni che Lufthansa vuole portare a 60, e la loro lotta contro le liberalizzazioni in stile low-cost, hanno scatenato un vero e proprio dibattito "sull'invidia sociale". Ma la campagna mediatica non sembra aver suscitato l'indignazione popolare, se nel caso dei macchinisti della Gdl, giunti al nono sciopero in dieci mesi, almeno la metà della popolazione, secondo i sondaggi, sostiene ancora di capire o sostenere le loro ragioni.

Insieme ai piloti hanno annunciato il ricorso contro la legge anche il Dbb (sindacato dipendenti pubblici) di cui è membro la Gdl, e i medici del Marburger Bund, con buone possibilità di successo. Anche su ammissione dello stesso governo, sulla base delle nuove regole, il ricorso allo sciopero potrebbe risultare alla verifica di un tribunale del lavoro "unverhältnismäßig", cioè "fuori misura" e quindi inammissibile, "per un'evidente inapplicabilità" dei contenuti del contratto per cui viene proclamato lo sciopero, visto che le rivendicazioni del sindacato di maggioranza avrebbero comunque la meglio. Su questa inammissibilità sorge quindi il forte sospetto di anticostituzionalità del provvedimento. Mentre la legge suggerisce in maniera vaga la via "notarile" per stabilire il numero degli iscritti a un sindacato, l'Associazione dei giudici dei tribunali del lavoro (Bra) fa sapere che la cosa sarebbe alquanto complicata ed è dell'avviso che i conflitti, anziché appianarsi, si inasprirebbero.

Nei media si è chiamata in causa "l'irresponsabilità" o "l'egoismo" dei sindacati che "prendono in ostaggio migliaia di viaggiatori e pendolari", nella maggior parte dei casi senza

entrare nel merito delle questioni di fondo, ignorate anche dal governo, nonostante lo Stato sia azionista di maggioranza della Deutsche Bahn (DB), le ferrovie tedesche. Per Weselsky, il nocciolo del conflitto si situa nel forte peggioramento delle condizioni di lavoro in seguito al processo di privatizzazione iniziato nel 1993, come l'aumento di straordinari e il consistente divario salariale tra nord e sud, talvolta pari al 40 per cento (con salari di ingresso di 2500 Euro lordi), contro cui la Gdl avanza la proposta un contratto nazionale con riduzione dell'orario (da 39 a 38 ore), aumenti del 5 per cento con la rivendicazione del diritto a negoziare anche per altre categorie oltre ai macchinisti. Anche il sindacato di maggioranza di queste categorie Evg (204.000 iscritti, di cui 100.000 nelle ferrovie ma solo 2.000 tra i macchinisti), membro di Dgb, ha minacciato di scioperare, ma intanto ha raggiunto un accordo con DB per l'insieme dei suoi iscritti (5,1 per cento in due anni e una tantum di 1.100 Euro lorde), quindi anche per i "loro" macchinisti ai quali nel loro complesso era stato finora invece applicato il contratto negoziato dalla concorrente Gdl. Questo accade proprio nel giorno (27 maggio) in cui inizia l'arbitrato tra quest'ultima e DB, per cui Gdl ha sospeso nei giorni precedenti l'ultimo sciopero a oltranza, con la mediazione di due politici: per la DB l'ex primo ministro del Brandeburgo Matthias Platzeck (Spd), mentre la Gdl ha chiesto di essere rappresentata da Bodo Ramelow (Linke), attuale presidente della Turingia, ex sindacalista di Ver.di. Si tratterà fino al 17 giugno, e la Evg si è riservata il diritto di disdire l'accordo appena raggiunto qualora la Gdl riuscisse a strappare delle condizioni più vantaggiose. La partita è quindi aperta.

Queste lotte sono state attraversate dal dibattito sulla nuova legge e si è avuta l'impressione che, con la sua ostinata indisponibilità, la DB ne attendesse il varo per rendere vano il ricorso allo sciopero della Gdl, come denuncia il suo presidente Weselsky che deplorando "l'arroganza del potere", afferma che finora sarebbe stato per lui inimmaginabile che la Spd contribuisse a "eliminare i sindacati".

Intanto anche Ver.di si distingue per una serie di mobilitazioni di lavoratori di Amazon, delle poste e di insegnanti degli asili pubblici, in sciopero, questi ultimi, a oltranza dalla seconda settimana di maggio. Obiettivo della loro lotta: una valorizzazione generale della professione, in particolare un inquadramento superiore, che significherebbe un aumento del 10 per cento in busta paga per 240.000 persone. Gli enti locali sono per ora irremovibili, ma le famiglie interessate cominciano a perdere la pazienza e invece di prendersela, come forse speravano le amministrazioni comunali, con gli insegnanti, che al contrario sostengono, protestano davanti ai municipi per riavere i soldi delle rette e perché si trovi una soluzione. Nel caso delle poste i lavoratori chiedono aumenti del 5,5 per cento, una riduzione dell'orario da 38,5 a 36



ore e protestano contro un piano di ristrutturazione di Deutsche Post per la creazione di 49 agenzie regionali della società affiliata DHL, che prevede inquadramenti al ribasso e dumping salariale con tagli in busta paga anche del 20 per cento. Per Ver.di la ristrutturazione è un'operazione che mira al puro profitto sulla pelle dei lavoratori visto che Deutsche Post ha incassato nel 2014 utili pari a ben tre miliardi per la gioia degli azionisti e dell'amministratore delegato Appel, che si è aumentato lo stipendio del 30 per cento, ora pari 9,6 milioni, con cui si piazza al terzo posto della classifica dei managers più retribuiti in Germania. Intanto l'impresa cerca di far fronte alle astensioni dal lavoro utilizzando dipendenti pubblici che godono ancora dello status di Beamte, mantenuto dall'epoca precedente alla privatizzazione, ma che per questo non possono fare sciopero. Anche per Frank Bsirske, presidente di Ver.di, la legge appena varata è un attacco al diritto di sciopero. "Un contratto uguale per tutti è un obiettivo giusto per non mettere i lavoratori gli uni contro gli altri", afferma Bsirske, "ma bisogna perseguirlo con le politiche sindacali". Insieme al sindacato GEW (istruzione e ricerca) e NGG (industria alimentare e settore alberghiero) Ver.di aveva già raccolto contro il progetto di legge circa 85.000 firme. Questa iniziativa non è certamente stata vista di buon occhio dalla Dgb, in particolare dai sindacati dell'industria, primo tra tutti la Ig Metall, favorevoli fin dall'inizio alla legge. Per di più a metà aprile Ig Metall, Ig Bce (settore minerario, chimico, ed energetico), Ig Bau (edili) e il sindacato ferrovie e trasporti Evg hanno stretto un accordo di maggiore collaborazione "per reagire più rapidamente ai cambiamenti nel mondo del lavoro, alle trasformazioni dell'economia e risolvere conflitti tra singoli sindacati". Peccato che, nonostante il presidente Dgb Reiner Hoffmann abbia assicurato che l'accordo "non intende escludere nessuno", Ver.di non sia stata neanche invitata, e questo proprio nel momento di aperto contrasto sulla legge. Pare dunque essersi creata una forte spaccatura in particolare tra Ig Metall, Ig Bce da una parte e Ver.di dall'altra che, secondo il quotidiano Süddeutsche Zeitung (16 aprile 2015), rappresenta uno scontro tra due culture diverse: "i primi si concentrano quasi esclusivamente sul lavoro nelle aziende, il secondo invece punta anche a fare opposizione fuori dalle aziende e dalle istituzioni", cioè opposizione sociale.

La situazione economica ha finora avvantaggiato i settori industriali orientati soprattutto all'export (automobilistico, meccanico-industriale e chimico), in cui sopravvive un pezzo di "capitalismo sociale" di stampo tedesco-occidentale, quello cosiddetto renano, che altrimenti è stato smantellato e soppiantato da un modello sociale "competitivo altamente selettivo" (Klaus Dörre, Il miracolo occupazionale tedesco: un modello per l'Europa? 2014). La

riduzione della società a terreno di competizione "che noi definiamo appropriazione capitalistica del sociale, si basa sull'esproprio della proprietà sociale", sostiene il sociologo Dörre. Secondo questi "il vecchio capitalismo sociale non esiste più. E chi, come Angelo Bolaffi, ne apprezza l'intatta vitalità e la capacità di adattamento, cade nella trappola di un mito". Questo modello si poggiava su una società industriale forte e una struttura familiare monoreddito rigorosamente paternalistica in cui servizi erano forniti a tempo pieno e a costo zero dalla donna che restava a casa. In virtù di questo retaggio socio-culturale, i servizi sociali non sono valorizzati e quindi poco retribuiti. Ecco perché l'urgenza di un cambiamento sociale in questo senso è particolarmente sentita da Ver.di che rappresenta i lavoratori e soprattutto le lavoratrici così numerose in questo settore, che tra l'altro in Germania guadagnano complessivamente il 23 per cento in meno dei colleghi maschi. Ma il problema dei bassi salari si fa sempre più acuto anche in altri settori, a causa di un dumping salariale incentivato dalle famigerate riforme Hartz dei governi rosso-verdi di Schröder (1998-2005), responsabili della mutazione del sistema sociale e della frammentazione del lavoro, in tutte le sue forme precarie, tipica del post-capitalismo sociale. Perfino il settore metalmeccanico ne è colpito: qui un terzo degli addetti, circa un milione, sono lavoratori interinali o a progetto, per l'industria automobilistica rispettivamente 100.000 e 250.000 a fronte di 763.000 contratti a tempo indeterminato. Nella cantieristica il numero di lavoratori interinali o in affitto è di 2.700, 6.500 per i contratti a progetto contro 16.800 dipendenti stabili, mentre nella siderurgia ben 19.000 lavorano a progetto contro i 61.000 addetti a tempo indeterminato. Anche se la Ig Metall è riuscita negli anni scorsi a far migliorare le condizioni retributive degli interinali del settore, dicasi per le aziende che applicano il contratto, i lavoratori in affitto nel loro insieme guadagnano fino a un terzo in meno di chi ha un posto fisso. E comunque resta molto da fare invece per i contratti a progetto. In seguito alle trasformazioni operate sul lavoro si sono venute così a creare due e più classi di lavoratori. La liberalizzazione non ha aumentato l'occupazione, perché il volume delle ore lavorate è pressoché stabile dal 2000, tra il 1992 e il 2012 è addirittura diminuito del 10 per cento, mentre esse vengono ripartite tra molte più persone che lavorano a condizioni precarie e sono meno retribuite. A questo si deve il basso tasso di disoccupazione, oltre che a "trucchi" statistici con cui, per esempio, circa 800.000 disoccupati non rientrano nella stima ufficiale pari a 2,843 milioni (6,5 per cento). Non è un caso che l'espansione del settore a bassi salari si accompagni alla frammentazione del lavoro e proceda di pari passo con un forte processo di erosione dei sindacati: il tasso di

sindacalizzazione è passato dal 35 per cento della Germania ovest del 1980 a un complessivo 18 per cento nel 2013 (Dörre, 2014). A fronte di ciò viene meno l'interesse delle imprese ad organizzarsi, e molte associazioni imprenditoriali, per arginare il calo di iscritti, hanno introdotto un tipo di affiliazione sganciato dal contratto nazionale. Solo il 55 per cento (60 per cento dei lavoratori a ovest e 48 per cento a est), è coperto da contratto, mentre la percentuale delle aziende in cui si applica un contratto nazionale era addirittura scesa, tra il 1995 e il 2010, a ovest dal 54 al 34 per cento, a est dal 28 al 17 per cento. Nel settore dei servizi alle imprese questa percentuale è pari al 14 per cento a ovest e del 18 cento a est.

Sebbene nel settore metalmeccanico in particolare si raggiungano livelli salariali inimmaginabili in Italia, e si siano ottenuti alcuni aumenti importanti di salario reale, il livello retributivo dei lavoratori tedeschi al netto dell'inflazione è rimasto invariato dal 2000, mentre il reddito da attività imprenditoriale e il volume patrimoniale sono cresciuti del 60 cento. La Germania si situa al secondo posto nell'Ue dopo la Lituania per espansione del settore a bassi salari (cioè inferiori a due terzi del salario mediano), che interessa il 23 per cento dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici, a fronte di un 25,4 per cento di interinali, a tempo determinato, a progetto e part-time. Sono due milioni, il doppio rispetto a dieci anni fa, pari al cinque per cento della popolazione lavorativa, le persone fino a 65 anni che arrotondano la busta paga con un secondo lavoro, la metà delle quali donne. Neanche l'entrata in vigore quest'anno del salario minimo a 8,50 euro lordi, che secondo il governo ha interessato 3,7 milioni di lavoratori e lavoratrici, sembra produrre cambiamenti significativi: infatti talvolta le imprese riducono l'orario di lavoro, con il risultato di aumentarne l'intensità e quindi lo sfruttamento dei lavoratori, come nel caso dei cosiddetti minijobs, e invocano flessibilità nella certificazione delle ore lavorate, mentre cercano di aggirare con artifici amministrativi la legge, che comunque esclude i minorenni senza un diploma professionale, apprendisti e disoccupati di lungo corso nei primi sei mesi di nuova occupazione. Per i salari di settore inferiori al minimo si dovrà aspettare il 2017. Il Dgb chiede più personale di controllo, e il minimo garantito per tutti e tutte, che Ver.di vorrebbe innalzare subito a 10 euro.

Quindi, a proposito di contratto "unico", se lo si volesse davvero, si dovrebbe piuttosto unificare il mondo del lavoro, porre fine alla sua frammentazione, che ha sciolto i vincoli di solidarietà e scatenato la competizione tra le persone, oltre che produrre un'enorme ingiustizia, e si dovrebbero creare i presupposti per un lavoro dignitoso e valorizzato nel rispetto dei diritti di tutte e tutti.

*Die Linke

1) L'autore si riferisce alle tesi riportate da Angelo Bolaffi in Cuore tedesco" (2013)

2) T. Schulten, R. Bispinck, Stabileres Tarifvertragssystem, durch Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung?, Wirtschaftsdienst, 11/2013. Secondo gli autori i motivi del processo di erosione del sistema contrattuale tedesco sono molteplici: cambiamenti strutturali del mercato del lavoro e il forte incremento dell'occupazione precaria, la creazione di nuove strutture imprenditoriali, l'intensificarsi di condizioni di competizione, e il calo della forza organizzativa dei sindacati. "Questi cambiamenti sono avvenuti in forma più o meno simile anche in altri paesi europei, che ciononostante si avvalgono di un sistema contrattuale più stabile e di una maggiore copertura contrattuale. Il carattere peculiare della situazione tedesca consiste soprattutto nel fatto che, a differenza di molti altri paesi europei non esistono provvedimenti politici a sostegno del sistema contrattuale. Questo, in parte, è il risultato storico di una diffusa interpretazione della "autonomia contrattuale", per cui il governo deve tenersi fuori il più possibile dalle relazioni inerenti alla contrattazione". Come esempi di diversa pratica vengono citati la Francia, il Belgio e i Paesi Bassi dove l'80-90 per cento dei lavoratori è coperto da contratto.



Prove di sindacalizzazione tra gli autonomi

di Francesco Raparelli*

L'esperimento della "Coalizione 27 febbraio"

È senso comune, nella sinistra e nel sindacato italiani, confondere lavoro autonomo e impresa, partita Iva ed evasore. Di più: secondo questo senso comune, il lavoro autonomo sarebbe, per sua natura, ricco. Chi non è ricco, ha le spalle coperte dalle rendite familiari o da molto altro. Tutto ciò, almeno da un ventennio, è falso. Con la crisi, dunque da quasi un decennio, questa falsità grida vendetta. E finalmente anche i numeri, le prime inchieste quantitative, cominciano a chiarirlo.

Secondo l'ISFOL, i professionisti autonomi e i freelance che non sono imprenditori e non hanno dipendenti sono 3,5 milioni, e producono il 18% del PIL. Ma è nell'inchiesta svolta recentemente da Daniele Di Nunzio ed Emanuele Toscano (per l'associazione Trentin e la FILCAMS-CGIL) che troviamo altri dati importanti: il 57,8% di un campione di 2210 autonomi guadagna fino a 15 mila euro lordi all'anno; il 13,2% tra i 15 e i 20 mila euro, il restante 28,9% più di 20 mila euro. Il pregiudizio, tenace, risponde: no, si tratta di finte partite Iva, di lavoro dipendente mascherato. Vero, ma solo in piccola parte.

Scavando tra i numeri, emerge una verità assai scomoda, tanto per il sindacato quanto per l'auto-percezione del lavoro professionale e della conoscenza: gli autonomi sono componente significativa dei

contemporanei working poor. Affermazione che vale per freelance e professionisti atipici, così come per le professioni degli ordini (avvocati, giornalisti, architetti, ecc.), un tempo contraddistinte da redditi alti e prestigio sociale. Non soltanto, infatti, crollano i compensi o aumentano i ritardi nei pagamenti; ad aggravare la situazione ci sono tanto l'accanimento fiscale e previdenziale quanto l'esclusione dal welfare (malattia, ammortizzatori sociali, ecc.). Il mondo degli autonomi, seppur segnato da alti livelli di formazione, si scopre tra i più fragili, economicamente e socialmente.

È fondamentale insistere su un punto, utile per comprendere la novità della "Coalizione 27 febbraio" e della recente cooperazione politica tra le associazioni di professionisti e parasubordinati: la partita Iva stenta riconoscere e ad accettare la sua povertà. Meglio, la sua auto-percezione distingue in maniera grossolana il precario dalla propria condizione lavorativa e di vita. Precarietà, nel pregiudizio del lavoratore autonomo, è condizione troppo ge-

nerica, semmai riguarda la forza-lavoro poco qualificata. Gli autonomi, quando lavorano poco (e dunque guadagnano poco e niente), sono semplicemente colpiti da «un sistema che non sa premiare il merito», «che non valorizza i talenti», che privilegia rendite e clientele. In un sistema aperto e trasparente, dove ciascuno conta per quello che sa e sa fare, la partita Iva raggiunge la vetta e può fare a meno di diritti e ammortizzatori sociali. Sì, questa balla neolibérale ha segnato per diverse decadi l'antropologia del lavoro autonomo di nuova generazione e dei knowledge workers. Tanto che in questi ultimi anni, nella moltiplicazione delle forme associative, ha prevalso l'agire da piccola lobby, alla ricerca del riconoscimento politico e della partecipazione, spesso marginale, ai tavoli istituzionali.

Con la Grande Depressione, e il processo di «ri- feuda- lizzazione» c h e



l'ac- p a g n a c o m - sure, polarizzazione (nuove enclo- sure, polarizzazione senza precedenti della ricchezza, blocco della mobilità sociale, cancellazione degli istituti della rappresentanza democratico-liberale, implementazione delle vessazioni fiscali, ecc.), l'utopia neolibérale vacilla sotto i colpi incessanti della realtà. Non è casuale, infatti, che la forza-lavoro qualificata dei paesi del Sud Europa sia per la maggior parte spinta alla migrazione o, se persevera con le radici, sia costretta ad accettare compensi bassissimi, quando non lavora gratuitamente. Altrettanto, non è casuale che gli ordini professionali stiano tentando di rinnovare i regolamenti interni nel senso di un espulsione di massa dei professionisti poveri dagli ordini stessi. In questo quadro, l'antropologia degli autonomi non può che complicarsi, sicuramente si contamina.

La "Coalizione 27 febbraio" si innesta in questa

mutazione. Freelance, professionisti atipici e ordinisti, precari della ricerca e lavoratori parasubordinati del pubblico e del privato, studenti: uno strano ibrido si è messo in cammino da qualche mese per rivendicare equità previdenziale, sostenibilità fiscale, welfare universale. Nel segno della solidarietà tra diversi, un inedito processo di sindacalizzazione dei lavoratori autonomi e della conoscenza sta cominciando a prendere corpo. Innesco della coalizione, gli avvocati, tra i più colpiti dalla riorganizzazione in termini censitari dell'ordine. Ma immediata la combinazione con le altre professioni (parafarmacisti, geometri, architetti, archivisti, ingegneri, ecc.), così come con i precari e gli attivisti che animano lo Sciopero sociale, e i freelance. Dopo la mobilitazione sotto la cassa forense del 27 di febbraio (di qui il nome della coalizione), la "carovana dei diritti" ha portato le istanze di autonomi e precari sotto gli uffici dell'INPS, ottenendo un incontro importante con il neo-presidente Tito Boeri (24 aprile scorso). Pratica privilegiata della mobilitazione, lo Speakers' Corner, con riferimento per nulla velato alle origini del sindacato americano, quel sindacato che prima di ogni altro organizzò migranti e stagionali.

Alla mobilitazione – che seguirà il 24 giugno sotto il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali – si sta accompagnando un'elaborazione pro-

grammatica densa, che richiede non poca fatica. La pretesa di equità previdenziale, ad esempio, insiste su diversi aspetti: la critica radicale al sistema previdenziale contributivo; la riduzione dell'aliquota della Gestione separata (con la Legge Fornero destinata a salire al 33%); l'introduzione di una "pensione minima di cittadinanza", superiore all'Assegno sociale ora vigente; il taglio alle pensioni d'oro dei dirigenti. Sostenibilità fiscale vuol dire rilancio della progressività impositiva e riduzione degli oneri per chi fattura poco. Welfare universale, neanche a dirlo, sta per estensione degli ammortizzatori sociali al mondo degli autonomi, che ne sono esclusi, ma anche e soprattutto per conquista del diritto alla malattia e di un reddito minimo garantito.

Al momento, la "Coalizione 27 febbraio" è solo un prototipo di nuova sindacalizzazione. La strada è in buona parte da inventare e da percorrere. Ma sarebbe miope non cogliere la forza della novità, soprattutto alla luce della crisi in cui versano i sindacati tradizionali.

*Camere del Lavoro Autonomo e Precario



La campagna "Fight for 15" negli Stati Uniti

di Lisa Dorigatti*

Una delle novità più interessanti del panorama sindacale contemporaneo degli ultimi anni è la campagna "Fight for 15!". La campagna, i cui elementi rivendicativi centrali sono l'aumento del salario minimo legale a 15 dollari e il diritto per i lavoratori di organizzarsi sindacalmente, è stata caratterizzata da diverse ondate di scioperi che hanno visto coinvolti diverse migliaia di lavoratori e lavoratrici. Iniziata nel 2012 a New York con un primo sciopero dei lavoratori dei fast-food, si è progressivamente estesa ad numerose altre città americane e ha coinvolto diverse altre migliaia di lavoratrici e lavoratori di altri settori low-wage, dai dipendenti delle grandi catene del commercio come Walmart, alle lavoratrici delle case di riposo e della sanità privata, fino ai collaboratori precari delle università. Nella più recente giornata di mobilitazione, il 15 aprile di quest'anno, si è vista la partecipazione di circa 60,000 lavoratori in oltre 200 città americane, in quella che è stata definita la più grande protesta dei low-wage workers della storia americana. Il fatto che questa fetta del mondo del lavoro, caratterizzato da un'estrema debolezza e frammentazione, si stia organizzando e stia facendo sentire la propria voce è già di per sé un elemento di enorme interesse. Ma altri due elementi sono da rilevare.

Primo: l'organizzazione dei lavoratori e degli scioperi è stata promossa dal sindacato dei servizi Service Employees International

Union (SEIU), come parte del focus sull'organizzazione dei servizi a bassi salari che ha caratterizzato l'agenda dell'organizzazione già a partire dalla famosa campagna Justice for Janitors iniziata negli anni Ottanta. Tuttavia, l'intervento di SEIU non è stato diretto, ma ha avuto luogo in cooperazione e attraverso la costruzione e il finanziamento di strutture non sindacali sul modello dei workers centres¹. Organizzazioni delle comunità locali, come New York Communities for Change (Comunità di New York per il cambiamento), hanno costituito la spina dorsale della costruzione di contatti e relazioni con i lavoratori che poi hanno dato il via alle iniziative, a loro volta portate avanti da gruppi locali non sindacali. Le ragioni di questa scelta sono molteplici. In primo luogo, attraverso l'alleanza con queste organizzazioni, SEIU è riuscita a incorporare nella campagna l'expertise da esse maturato nell'organizzazione delle comunità locali, spesso composte da minoranze etniche, presenti in gran numero fra i lavoratori dei fast-food, e la rete che queste avevano costruito. In secondo luogo, la costruzione di una coalizione ha consentito all'organizzazione sindacale di promuovere un'immagine più positiva della campagna, togliendosi di dosso l'immagine, molto comune nell'immaginario americano, di un

sindacato focalizzato su interessi specifici e di parte.

Da ultimo, ma forse la ragione più importante, la

scelta di SEIU per una modalità indiretta di azione è

legata a doppio filo alla struttura del sistema di relazioni industriali americane, secondo cui per potersi iscrivere al sindacato il sindacato stesso deve essere riconosciuto come "agente contrattuale" nel luogo di lavoro. Le regole previste dal National Labor Relations Act (NLRA, la legge che regola la presenza sindacale e la contrattazione negli Stati Uniti), però, prevedono un meccanismo molto lungo e farraginoso², fortemente a rischio di fallire dal momento che può essere influenzato dalle pressioni e dalle minacce dei datori di lavoro. La scelta di SEIU ha quindi l'obiettivo di bypassare questo meccanismo. Questa scelta fa parte di una più ampia riflessione strategica del movimento sindacale americano, che ha avuto un posto importante anche nel recente congresso della centrale sindacale AFL-CIO. Nella discussione congressuale (e nelle parole di Richard Trumka, il presidente dell'AFL-CIO) è stato evidenziato come

le leggi che regolano il riconoscimento sindacale sono state rese così inefficaci che il movimento sindacale deve inventarsi nuove strade per tutelare gli interessi dei lavoratori. Un elemento in



particolare riguarda la possibilità dei lavoratori di organizzarsi collettivamente senza dover necessariamente essere riconosciuti come "agenti contrattuali" e, quindi, senza dover passare attraverso il complicato meccanismo di elezione.

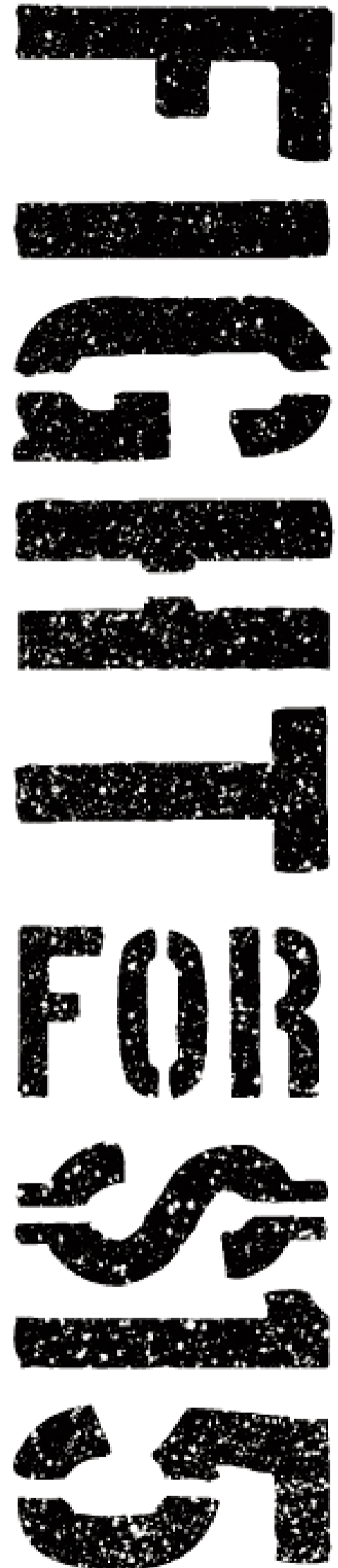
C'è però, un altro elemento di grande interesse nella campagna "Fight for 15". Nonostante la campagna abbia avuto come elemento prioritario l'organizzazione sindacale del settore e come strumento di azione anche lo sciopero, è stata soprattutto una campagna di mobilitazione dell'opinione pubblica per ottenere cambiamenti legislativi dalle istituzioni locali. La frammentazione delle strutture produttive che caratterizza il settore, dove i lavoratori sono impiegati in centinaia di piccoli negozi in franchising, rende estremamente difficile la loro organizzazione e la contrattazione con i singoli datori di lavoro. Il potere di questi lavoratori sui singoli datori di lavoro è, quindi, minimo. A fronte di queste difficoltà, lo sforzo di SEIU e delle altre organizzazioni che hanno portato avanti la campagna è stato diretto a mobilitare i lavoratori per costruire una forza politica in grado di cambiare l'agenda pubblica, attirando l'attenzione su temi economici di più ampia portata, fra cui le crescenti diseguaglianze presenti nella società americana e l'impossibilità di vivere con il salario minimo. L'elemento caratterizzante la campagna è stata, infatti, l'enfasi sul tema delle diseguaglianze, un tema che, a partire dalla crisi, risuona fortemente nell'opinione pubblica americana, come ha dimostrato anche il recente successo del volume di Thomas Piketty "Il capitale nel XXI secolo". I lavoratori e le lavoratrici dei fast-food fanno parte di quell'esercito di low-wage workers, di lavoratori a bassi salari, che costituisce il 25% degli occupati americani. Il settore dei fast-food, infatti, è caratterizzato da salari molto bassi (secondo uno studio dell'università di Berkley, il salario mediano del settore è \$8.69 all'ora), dall'assenza di benefits (quali la copertura sanitaria) e da una significativa quota di occupati part-time, generalmente involontari, che determina una paga settimanale molto inferiore alle necessità di sopravvivenza. Spesso, infatti, le lavoratrici e i lavoratori di questi settori devono ricorrere all'assistenza pubblica per riuscire a sopravvivere. La campagna per migliorare

le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori dei fast-food è stata presentata come parte di un movimento per la giustizia sociale. Come ha evidenziato il Washington Post, "l'efficacia della campagna si è basata più sulle public relations, che sulla coercizione economica, dal momento che il suo effetto più diretto è stato di spostare la discussione pubblica sul salario minimo e fare in modo che \$15 all'ora non suonasse più ridicolosamente alti". Su questo, sembra che SEIU e le organizzazioni alleate siano state profondamente efficaci. La campagna è riuscita a costruire un forte supporto nell'opinione pubblica. Secondo un sondaggio della CNN, il 70% degli americani è a favore di un innalzamento del salario minimo e recentemente il New York Times ha paragonato la campagna a un nuovo movimento per i diritti civili. Inoltre, come conseguenza di questa ondata di mobilitazione, diverse città americane e diversi Stati hanno aumentato il salario minimo federale e lo stesso presidente Obama ha proposto un'iniziativa legislativa (bocciata in Senato dai repubblicani) che aumentasse il salario minimo federale a \$10.10.

Entrambi i punti che abbiamo sottolineato, il forte investimento sulle alleanze, la mobilitazione del potere simbolico di rivendicazioni basate su ideali di giustizia sociale e il focus sulle istituzioni pubbliche, non mancano di elementi fortemente problematici. Uno fra questi (di cui, peraltro, si sta discutendo molto) è la sostenibilità finanziaria di questo modello organizzativo. Nonostante, infatti, le coalizioni siano indispensabili per raggiungere nuove fette del mondo del lavoro, i finanziamenti arrivano da sempre meno lavoratori iscritti ai sindacati. In secondo luogo, senza un'organizzazione capillare all'interno dei luoghi di lavoro, anche i risultati ottenuti per via legislativa rischiano di essere instabili o addirittura di rimanere sulla carta, se i lavoratori stessi non sono in grado di difenderli.

E queste campagne, al momento, non sono ancora riuscite a costruire questi elementi di stabilità. Tuttavia, i risultati da essa ottenuti e il suo straordinario impatto pubblico sembrano suggerire che la strada può essere giusta. E che sicuramente va osservata con grande attenzione.

*Università di Milano



1) Secondo la studiosa americana Janice Fine che per prima ha studiato queste organizzazioni, i workers centres sono "organizzazioni basate sulla comunità e gestite dalle comunità migranti, che costruiscono una combinazione di servizi, advocacy, e auto-organizzazione per supportare i lavoratori a basso reddito".

2) In primo luogo il sindacato deve presentare una petizione di riconoscimento, votata da almeno il 30% dei lavoratori dell'azienda. Dopodiché la maggioranza di questi ultimi si dovrà esprimere in una votazione a scrutinio segreto da svolgersi nel luogo di lavoro a favore della costituzione di un'unità sindacale. Nel lasso di tempo che intercorre fra la presentazione della petizione e l'elezione, il datore di lavoro ha la possibilità di fare campagna contro il sindacato.