

Riprendere il cammino

Milano, 4 – 5 Ottobre 2013

Brevi spunti conclusivi di Giorgio Vittadini

"Contrattazione e Sussidiarietà: la responsabilità dei corpi intermedi"

Globalizzazione. Chi sono oggi i principali antagonisti dei dipendenti italiani? Non innanzitutto i piccoli imprenditori di cui è costituito il 95% del tessuto economico, ormai in ginocchio, ma gli operai coreani, vietnamiti, cinesi, indiani, tutte quelle classi di lavoratori che fino a ieri erano rimaste escluse dal processo di sviluppo occidentale. Nella lotta contro le disuguaglianze tra lavoratori, oggi non si può non tener conto che per andare avanti e mantenere i diritti acquisiti, occorre vincere la concorrenza internazionale, non solo del grande capitale, ma anche di coloro che stanno evolvendo da una condizione di sottosviluppo.

Sviluppo, equità e interessi "globalizzati". Una politica economica che voglia tutelare l'interesse di un Paese non può essere solo finanziaria – come lo è stata sempre più nell'ultimo ventennio –, ma deve tornare a essere politica industriale, legata all'economia reale e legata al network internazionale. In questo contesto il sindacato non deve mai perdere di vista che gli interessi che deve tutelare sono "globalizzati" e che è continuamente chiamato a capire cosa implichi questo perché la situazione è sempre in evoluzione. Lo scopo è non perdere l'unica guerra giusta, che è quella dello sviluppo che comprenda l'equità. Un libro che a me sembra un manuale di metodologia sociale, *Il mondo piccolo* di Giovannino Guareschi fa vedere bene il valore della responsabilità che riguarda tutti. Se la ditta muore e non ci sono più le condizioni per lavorare, come si può garantire il benessere dei lavoratori? I criteri per tutelare l'interesse dei lavoratori vanno ripensati perché non possono rimanere slegati da quelli che riguardano lo sviluppo industriale.

Rappresentanza. I partiti politici non possono essere considerati gli unici punti di rappresentanza. Devono continuare a svolgere il loro ruolo, ma insieme ad altri (sindacati, associazioni...). A destra e a sinistra abbiamo visto partiti che, forti del voto ricevuto (peraltro senza preferenze), si sono mostrati arroganti nei confronti delle realtà sociali pur costituite dai cittadini stessi. Una rappresentanza si giustifica e acquista rappresentatività in due modi: nella tutela di ogni singola persona e nell'impegno di tutti per il bene comune che, pur non facendo calare l'attenzione sulle disuguaglianze, è cosa ben più costruttiva della lotta di classe. Il sindacato non può essere solo una organizzazione, ma deve avere attenzione alla situazione dei singoli lavoratori.

Sussidiarietà reale. Laddove le rappresentanze dinamiche e moderne si parlano, si confrontano e si accordano, la politica deve prendere atto e guardare alle proposte emerse. Il cambiamento può arrivare solo da soggetti che conoscono la realtà e che si pongono come attori responsabili e propositivi di soluzioni. L'accordo sulla produttività fortemente voluto da CISL è l'ultimo esempio in ordine di tempo. Ma questo metodo deve diventare stabile, non sporadico. La contrattazione inoltre va fatta a più livelli, non solo nazionale. Non è pensabile che ci siano accordi uguali in Calabria e in Trentino o in un'azienda grossa e una piccola. Bisogna sviluppare tutti gli ambiti in sintonia, non solo ad un livello dimenticando gli altri.

Il mercato del lavoro in Italia: percorso e fasce deboli. Il mercato del lavoro in Italia oggi è diviso sostanzialmente in due parti: un mercato di persone che sono in grado di crescere professionalmente

seguendo un percorso e uno di persone più deboli: il 50enne che fa fatica a ricollocarsi, i giovani che hanno sempre meno possibilità di trovare occupazione, ecc. In Italia, più di 1 giovane su 5 dai 15 ai 29 anni (23,2%) è senza lavoro, non studia e non segue una formazione professionale (i cosiddetti NEET)¹. D'altra parte, una ricerca del CRISP sul mercato del lavoro in Lombardia², rileva un fenomeno illuminante: di tutti i contratti a tempo indeterminato aperti nel 2004 solo il 35% raggiungeva il quinto anno di vita e restava aperto; dei contratti aperti nei primi sei mesi del 2009, solo il 77% al 30 giugno dello stesso anno era ancora aperto. Non è un errore, ma il segno dell'interesse (e della necessità) di una grande parte dei lavoratori a fare un percorso di crescita lavorativo, più che ad avere un posto fisso.

Nuove tutele. Non esistendo un solo mercato del lavoro, le tutele devono essere variegate. Il sindacato non è un soggetto politico e deve svolgere il suo ruolo a partire da una capacità di sintesi tra interessi diversi (come ad esempio sta facendo FELSA che ha sviluppato la capacità di rappresentare i nuovi lavoratori in termini di percorsi e servizi). Oltre a tutelare le nuove forme contrattuali, inoltre, il sindacato è sempre più chiamato a offrire servizi che seguono il lavoratore nei momenti di difficoltà. CAF, centri di formazione, Patronati, ecc, devono inoltre essere in grado di considerare i problemi emergenti quali, ad esempio, quello della malattia mentale, del mobbing, del burnout, ecc.

Istruzione e formazione. L'investimento in capitale umano è il più importante fattore strategico, per favorire lo sviluppo, la crescita personale e la partecipazione attiva dei lavoratori alla vita dell'azienda e della società. La popolazione con istruzione di terzo livello (università), per la fascia di età tra i 25-34 anni, in Giappone è il 57%, in GB il 46%, in Francia il 43 %, in Usa il 42%, in Italia il 23%³. Nel recente periodo di crisi la disoccupazione è cresciuta più per le persone meno qualificate: tra il 2008 e il 2011, in Italia, i disoccupati tra i 25-34enni senza istruzione secondaria superiore crescevano di 3,6 punti percentuali, mentre per i diplomati della scuola secondaria la disoccupazione è aumentata di 2,9 punti percentuali e di 2,1 punti per i giovani con un livello d'istruzione terziaria⁴. Enrico Moretti in *"La nuova geografia del lavoro"* (Mondadori) mostra con grande chiarezza come laddove ci sia maggiore sviluppo, c'è stato un maggior impiego di capitale umano. E l'Italia, in cui, di fatto, domina l'idea che l'istruzione sia una spesa sociale, è in fondo alla classifica. La spesa per gli studenti italiani di livello terziario (USD 9.580) continua a essere ben inferiore alla media dell'area dell'OCSE (USD 13.528)⁵. Esiste anche un problema qualitativo: occorre essere pronti a misurarsi con il lavoro, non solo aver studiato. Per questo il mondo dell'istruzione e quello del lavoro devono tornare a parlarsi.

Long life learning. Oggi la possibilità di realizzare un percorso professionale è sempre più legato alla scelta di continuare a istruirsi. Il bravo imprenditore del legno prima vendeva a Muggiò ma adesso c'è Ikea, quindi è costretto a guardare più lontano (USA, Russia, Medio Oriente, Nuova Zelanda...), fare il controllo di qualità, usare l'inglese, creare un sito internet, avere contatti in loco... L'acquisizione di skill è fondamentale e si acquisisce nel long life learning su cui non si può più evitare di investire. Una contrattazione (a tutti i livelli) deve considerare questo aspetto senza del quale, oltre tutto, difficilmente un'azienda può avere futuro.

¹ Fonte: *Education at a Glance 2013*, cit.

² "Dinamicità e sicurezza: i dati del lavoro che cambia - Il mercato del lavoro in Lombardia dal 2004 al primo semestre 2009", a cura di Mario Mezzanzanica (CRISP-Bicocca), Guerini e Associati, 2010

³ Fonte: OECD 2012, anno di riferimento: 2010

⁴ Fonte: *Education at a Glance 2013, OECD Indicators* (<http://www.oecd.org/edu/eag2013%20%28eng%29--FINAL%20%20June%202013.pdf>). Scheda Paese in italiano:

http://www.oecd.org/edu/Italy_EAG2013%20Country%20Note%20%28ITA%29.pdf

⁵ Fonte: *Education at a Glance 2013*, cit.

Conclusioni

E' auspicabile che continuino ad esserci iniziative culturali, come queste, che aiutino a rileggere, sviluppare e valorizzare il sindacato moderno. Un sindacato che sa cos'è la globalizzazione, le qualità industriali del Paese, il mondo dell'istruzione; che sa cosa aspettarsi dalla politica, che non pretende di essere l'unico soggetto "custode della verità sui lavoratori", ma che fa della collaborazione e del dialogo con gli altri soggetti (questo significa anche sussidiarietà) un punto di sviluppo per tutti. Un sindacato che non si limiti a rivendicare la propria autonomia, ma che si implichi nella vita politica e sociale, per il bene di chi rappresenta e, dunque, per il bene comune.