



ariescomunica.it

X CONGRESSO
FISASCAT
CISL MARCHE

FONDATA SUL LAVORO

Perché sia ancora un diritto, per tutti

Relazione introduttiva a cura del
Segretario Generale **Selena Soleggiati**

“Dovremmo fare in modo che i nostri bambini si preoccupino del fatto che i paesi che si sono industrializzati per primi siano cento volte più ricchi di quelli che non si sono ancora industrializzati. È necessario che i nostri bambini imparino, e presto, a non vedere le ineguaglianze tra la loro sorte e quella di altri bambini come la Volontà di Dio né come il prezzo necessario per l'efficienza economica, ma come una tragedia evitabile.”

ZYGMUNT BAUMAN

PREMESSA

“Fondata sul lavoro” è l’enunciato che chiude il primo comma dell’articolo uno della nostra Costituzione. Due parole solenni che hanno il “suono del silenzio”, quel silenzio che si crea quando si ha la consapevolezza di dire qualcosa di importante, quando le parole sanno farsi immagini, suggeriscono emozioni e rievocano ricordo. Sono il frutto di una scelta minuziosa operata dai Costituenti, figlie dell’incontro tra ispirazioni culturali ed ideologiche diverse, calibrate per traguardare il tempo e scritte con la penna ad inchiostro indelebile perché reggono il peso di un principio fondamentale che fa del lavoro un diritto, il primo. Non un “diritto perfetto” da far valere in giudizio nei confronti dell’obbligato, non una eventualità o un favore da parte di chi può disporre, ma un “diritto condizionato” da politiche del lavoro congruenti. Il lavoro assurge cioè a pretesa e trova nella politica il suo naturale referente, senza perdere il carattere di urgenza o la cogenza nei confronti di coloro che dovrebbero garantire una risposta.

Il lavoro nella nostra carta costituzionale è dunque un bene sociale esigibile, protetto e riconosciuto in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35) tanto da divenire titolo di appartenenza alla comunità nazionale, alla cittadinanza. È cioè un fattore di unità e di inclusione: spetta a tutti i cittadini, deve consentire una esistenza libera e dignitosa e deve anche svolgersi in modo libero e dignitoso. Quando per qualcuno manca, invece, è la collettività a doversene far carico assumendosi tutti gli oneri relativi.

“Fondata sul lavoro” è una formula pregnante che conserva ancor oggi la sua attualità e il suo valore di monito per i soggetti a cui è affidato il compito di mantenere aperta la possibilità di una politica costituzionale del lavoro e di evitare che il bene-lavoro perda il suo valore di fondamento della vita sociale. Forze politiche, sindacali e culturali sono ancora le protagoniste più o meno consapevoli di questa battaglia.

(video)

Nel tempo in cui sull’altare del risanamento si sacrifica lavoro, nel tempo in cui il lavoro è merce sociale per la quale si è disposti, se si è lasciati soli, a rinunciare a tutto il resto, anche alla dignità, **“Fondata sul lavoro”** è l’unico titolo capace di contenere tutto l’impegno che una organizzazione sindacale protagonista del suo tempo, deve e può assumersi.

LAVORO, TERREMOTO, COMUNITÀ

Se gli uomini e le donne della CISL, ispirati dai padri fondatori, operano davvero nella convinzione che le condizioni dell'economia debbano permettere lo sviluppo della personalità umana, attraverso la giusta soddisfazione dei suoi bisogni materiali, intellettuali e morali nell'ordine individuale, familiare e sociale, **“fondata sul lavoro”** è davvero la formula che rinvigorisce e rinnova il nostro patto associativo, anche quando il lavoro manca, diventa fragile e fonte di incertezza. Il lavoro non sostanzia più le nostre identità e i nostri sogni, non crea più senso di appartenenza ad una azienda, a un progetto, a una società, si corrompe per le tante riorganizzazioni e ristrutturazioni che lo flessibilizzano, lo deprezzano, lo sostituiscono con le tecnologie e muore. Muore sotto i colpi insistenti di una crisi che si modifica, ma non passa; muore sotto i colpi di eventi tanto imprevedibili quanto arginabili nelle conseguenze, se gli abusi non fossero ancora una pagina di attualità nel nostro paese.

Muore per noi marchigiani sotto il colpo sferzante di un fenomeno tanto violento quanto connaturato alla nostra bella terra.

Mille i luoghi di lavoro dichiarati inagibili dopo le sequenze sismiche di agosto e di fine ottobre, 57 milioni di euro il danno stimato per il turismo delle Marche, oltre 1000 almeno i lavoratori dei nostri settori per i quali la cassa in deroga ha costituito una alternativa al licenziamento. Si tratta nella maggior parte dei casi di lavoratori della cooperazione socio assistenziale che danno la misura di quante scuole, asili e servizi sanitari hanno dovuto cessare l'erogazione di ogni servizio, ma anche di lavoratori delle imprese di pulimento impiegati negli appalti pubblici, e di addetti degli esercizi commerciali chiusi per danni alle strutture o sfiancati nei fatturati per il poderoso calo delle vendite che si è determinato nelle zone colpite, teatro di un nuovo esodo, imposto e mal subito dalla nostra gente, verso la costa.

Ma il sisma non ha ferito solo i luoghi del lavoro, le nostre case, il nostro straordinario patrimonio storico culturale, ha mirato dritto alle nostre certezze, le ha sbriciolate insieme alla pietra ed al cemento, le ha sostituite con la paura e con la cruda consapevolezza della fragilità umana, ha rallentato il ritmo della vita di tutti i giorni e in alcuni casi ne ha cambiato il corso.

Il terremoto fa vacillare il dominio della realtà e con esso quello della vita e ci consegna alla impotenza, alla limitatezza, all'incertezza e quando è la realtà ad essere scardinata, una realtà fatta di abitudini, di ritmi, di cose, di paesaggi, di incontri, è dalla forza della comunità umana che occorre ripartire, dalla solidarietà collettiva, quella solidarietà che gli italiani sembrano riscoprire solo davanti ad una tragedia.

Insieme abbiamo fatto molto e molto ancora continueremo a fare perché siamo comunità, comunità che mette al centro il lavoro, un lavoro che esce ferito, ma che sembra aver capito da dove ripartire: dai gesti semplici di chi è tornato subito a produrre pane anche se per farlo ha dormito in roulotte o di chi ha subito riavviato la produzione della propria azienda e ha rimesso in moto quella speranza, che alimentandosi di normalità, lascia intravedere qualche segno di futuro.

I marchigiani sono conosciuti per essere caparbi, determinati, coraggiosi, ma la nostra laboriosità però non basta; servono misure eccezionali, decisioni coraggiose di ampio respiro in grado di dare speranza concreta a chi ha ancora voglia di investire, creare impresa, lavoro, occupazione, a chi ha voglia di tornare nelle proprie case, nella propria cittadina, al proprio posto di lavoro. La posta in gioco è molto elevata, è un pezzo di storia, di tradizioni italiane ad essere a rischio; in gioco c'è l'intero nostro entroterra fatto di piccoli borghi, di attività artigiane, di sapori buoni, che rischia l'estinzione e c'è la nostra cultura. Per questo abbiamo scelto di sostenere il progetto UNICAM denominato "il futuro non crolla"; perché siamo fermamente convinti che fare cultura vuol dire davvero fare futuro e l'Università di Camerino lo ha sempre fatto. Un proverbio africano dice che per educare un bambino serve un intero villaggio e Camerino ha sempre saputo farsi villaggio per i propri studenti. Anche oggi lo è perché ha mobilitato la solidarietà di tutte le Marche e non solo, si è rimboccata le maniche, ha dispensato pasti sotto le tende, ha garantito il trasporto gratuito agli studenti, lezioni in streaming e la sospensione del pagamento delle tasse universitarie.

Per la stessa ragione oggi abbiamo scelto di essere qui ad Ascoli, capoluogo di un territorio che tanto ha pagato in termini di vite umane, perché proprio da qui vogliamo mostrare il volto bello delle Marche, fatto di storia, tradizioni, cultura.

Ascoli, città di travertino, delle cento torri, della Quintana, delle olive ascolane e del fritto misto, sfida il terremoto e si candida, anche attraverso noi, ad essere annoverata tra le mete turistiche più apprezzate d'Italia.

PERSPICERE CAUSAS

Ma la furia del terremoto ha travolto in realtà un lavoro già sfiancato, logorato e non solo nelle Marche, non solo in Italia.

Mentre l'Ilo (International Labour Organization) stima che ai circa 3 miliardi di occupati nel mondo si contrappongono 197 milioni di disoccupati e ne attende altri 3 milioni per il 2017, il Censis, che ci ritrae come un paese "rentier", involuto, che non investe nel futuro, parla di fibrillazione del mercato del lavoro italiano per

effetto del Jobs act (decontribuzione e contratti a tutele crescenti) e di un recupero di 274.000 occupati tra il 2013 e il 2015.

L'andamento dei voucher che hanno coinvolto 1.380.000 lavoratori è però "il segnale che la forte domanda di flessibilità e l'abbattimento dei costi [...] alimentano l'area delle professioni non qualificate e del mercato dei lavoretti, imprigionando uno strato crescente della occupazione.". "La tecnologia", prosegue il Censis, "sta spiazzando una serie di competenze e professionalità inglobando attività umane e lavoro intellettuale in procedure e macchine, svuotando di fatto le organizzazioni di una serie di figure e attività intermedie ed esecutive."

È, in altre parole, la destrutturazione di buona parte del lavoro così come finora l'abbiamo conosciuto e considerato.

In questo quadro così complesso pullulano le prefigurazioni di futuro e la produzione letteraria sul destino del lavoro è la più disparata; a volte si colora di tinte fosche per celebrare la fine del contratto stabile e preconizzare l'avvento di quello "un po' sì e un po' no", a spot, che "inquina il tempo libero e intride la vita più di disperazione che di speranza" (Remo Bodei, filosofo italiano); a volte invece liquida la questione dispensando soluzioni semplicistiche per eliminare ogni forma di flessibilità nel mercato del lavoro.

Per non restare imbrigliati in questo groviglio disordinato di ricette preconfezionate, dobbiamo cioè ripartire dal *perspicere causas*, dal capire e spiegare le cause della destrutturazione del lavoro, della perdita del lavoro che risiedono tutte nella **crisi economica** figlia della finanza speculativa che ha mangiato l'economia reale, ingoiato il lavoro determinando disastri sociali.

"Il cambiamento", scrive Rosina, "è come il vento: non dobbiamo andare dove ci porta, ma catturare nel modo migliore la sua spinta alzando la vela adatta a condurci nella direzione che noi desideriamo. Interpretare il cambiamento è premessa indispensabile per diventare protagonisti del cambiamento stesso, ovvero per agire in sintonia con esso, riducendo i rischi e cogliendo le opportunità."

LA CRISI – LA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

Veleggiare tra le cause della crisi economico finanziaria "riconquistando il senso del tempo, la tensione e la visione di futuro, la capacità di stare presso le ansie, i desideri, le pesantezze, le contraddizioni dei lavoratori", come ci ha spiegato Ivo Lizzola a Firenze, serve quindi per capire qual è il cambiamento che ci candidiamo ad orientare. Siamo fermamente convinti che a noi, come ad altri corpi intermedi tocchi infatti anche il compito di stimolare riflessioni, pensiero, di fare "cultura", evitando il

rischio di assorbire troppo i criteri di interpretazione altrui. Siamo convinti che tocchi sfoltire, a suon di consapevolezza, quel partito del no globale, il no all'Europa in Gran Bretagna, il no ai partiti negli USA, alle riforme da "capire", fatto di uomini e donne che sopraffatti dalla paura dei cambiamenti delegano il pensiero a portatori simbolici, senza soffermarsi sui problemi prima di affrontarli con visceralità.

Quattro anni fa ci eravamo entusiasti all'appello di Paul Krugman rivolto ai governanti del mondo "End this depression now!" tradotto, perché non sapesse di anni '30, con "FUORI DALLA CRISI, ADESSO!". Ci eravamo convinti, che davvero bastasse suggerire ai potenti della terra di spendere di più e non di meno, di "assumere insegnanti, costruire infrastrutture, fare quello che fu fatto per la seconda guerra mondiale, possibilmente scegliendo spese utili" per star fuori dalla crisi in 18 mesi.

I dati sulla disoccupazione sono però piovuti sulle nostre convinzioni come pioggia acida sradicando ogni seme di speranza.

Le politiche di austerità di stampo neoliberista sono ancora imposte dalla UE ai suoi stati membri, gli investimenti pubblici nei settori strategici perché innovativi, sono ancora i grandi assenti, la produttività ristagna e la disoccupazione continua a crescere. È un teorema dimostrato, quello che Fitoussi chiama teorema del lampione "non sono stati accesi i lampioni giusti e si è cercato di agire a partire da una rappresentazione teorica del mondo che non aveva molto a che fare con il mondo reale."

Berrini traduce il teorema di Fitoussi spiegandoci che la politica economica attuale ha fallito proprio perché i potenti hanno affidato alla politica monetaria gli obiettivi di crescita. Ma la politica monetaria da sola è inadeguata, espone al rischio di bolle finanziarie e guerre valutarie che sono nemiche della ripresa.

Il Papa le chiama le teorie della "ricaduta favorevole" secondo le quali "ogni crescita economica favorita dal libero mercato, riesce a produrre di per sé una maggiore equità ed inclusione sociale nel mondo, ma implica una fiducia grossolana nella bontà di coloro che detengono il potere economico".

Le cure adottate per guarire quel paziente infartuato che è l'economia mondiale, come la definisce metaforicamente Magatti, sono quindi fallite non solo perché adatte alla sola fase acuta della malattia, ma anche perché sia in America che in Europa "il farmaco" prescelto ha ingenerato l'effetto inverso. L'America, infatti, privilegiando la politica monetaria ha affrontato la crisi generata da eccesso di liquidità con nuove iniezioni di liquidità che hanno incoraggiato le propensioni speculative dei mercati finanziari.

L'Europa, invece, che vive oggi quattro crisi insieme: economica, dei migranti, del terrorismo e della uscita della Gran Bretagna dalla comunità, si è impegnata solo sugli effetti della crisi (debiti pubblici), ma non sulle cause (deregolamentazione dei mercati finanziari, mancanza di crescita); si è quindi avvitata su instabilità finanziaria e stagnazione della economia reale e si è mostrata priva di strumenti, impreparata, tanto da dover ricorrere al Fondo Monetario Internazionale. Ha mostrato al mondo un volto debole e nei fatti non è mai ripartita.

L'errore che si è fatto è forse quello di essersi fermati alle soluzioni "mordi e fuggi" per nutrire il presente, "il qui e ora" senza ragionare in ottica di futuro. L'approccio alla complessità del nostro tempo che produce incertezza dovrebbe essere proprio quello di operare scelte per fornire condizioni migliori alle generazioni future, per creare "infrastrutture pronte ad accogliere la posterità".

La crisi porta in sé una lezione preziosa che occorre riconoscere, imparare. Non basta riparare gli ingranaggi e far tornare la macchina a funzionare come prima, occorre cambiare i nostri paradigmi mentali ed avviare una fase di innovazione economica, sociale ed istituzionale.

Dalla grande depressione gli americani uscirono coordinando gli sforzi e dando avvio a quel poderoso programma di investimenti collettivo chiamato "New Deal". Questo è ciò che è davvero mancato.

Con coraggio, ma anche con umiltà, occorre riconoscere che se dieci anni di politica economica anticrisi non hanno consentito alla economia reale di riappropriarsi del primato sulla economia finanziaria, il lavoro-diritto dell'articolo uno diviene privilegio e passa di moda.

Il processo di digitalizzazione e automazione delle attività industriali definito quarta rivoluzione industriale, sostituisce il lavoro con la tecnologia e comprime i salari verso il basso soffiando vento gelido sui danni prodotti dalla crisi. Le macchine digitali hanno imparato a svolgere quasi tutte le funzioni fisiche, molte funzioni intellettuali di tipo esecutivo ed anche alcune prime funzioni intellettuali di tipo creativo. I robot dismettono le tute blu ed indossano le divise di baristi, ingegneri, giornalisti ed entrano in concorrenza con il vecchio *homo laborans*.

Nel settore del commercio gli oltre 3 milioni di addetti non usciranno indenni dalla diffusione dell'e-commerce, dei distributori automatici, dei robot che andranno in aiuto alla supply chain (catena della distribuzione), si occuperanno di picking e di consegna a domicilio.

Mentre Jeff Bezos, fondatore di Amazon, assicura ai suoi clienti "internautici" che con un clic del mouse possono trovare ciò che nel negozietto sotto casa non troverebbero mai, il 40% delle librerie aperte nel 2010 ha chiuso i battenti entro il

giugno 2014 (Fonte Confesercenti) e Confcommercio ha denunciato la chiusura di 23.000 negozi. La colpa non è sicuramente solo di Amazon, ma è innegabile che il ruolo dell'e-commerce con l'avanzata dei nativi digitali, diventerà predominante, così come è innegabile che mentre un negozio tradizionale impiega circa 50 dipendenti ogni 10 milioni di dollari, Amazon ne impiega solo 10.

Fra le tante attività economiche che ricadono sotto la nostra "giurisdizione", ad essere minacciati dai robot sarebbero anche i servizi alle imprese ed il turismo sempre più "fai da te". Avatar che sfoderano una memoria assoluta e una totale mancanza di emotività, capaci di fornire la risposta esatta a una velocità imbattibile, segretarie dalla voce metallica, ma anche professionisti "artificiali" di alta qualità, sembrerebbero pronti al via per rimpiazzare ben 250.000 posti di lavoro.

La "portabilità" della rete garantita dai nostri smartphone, ancora più servizievoli e docili, sempre più potenti, consente la prenotazione di un viaggio completo in meno di cinque minuti, o la traduzione di una conferenza, di un libro alla velocità di un clic. Dei traduttori, degli interpreti e degli addetti di agenzia turistica possiamo quindi anche fare a meno, anche perché spesso questi servizi sono assolutamente gratuiti. Sfruttano le informazioni ottenute dagli utenti che inconsapevolmente e altrettanto gratuitamente lavorano per quelle che sono delle vere e proprie imprese planetarie, fornendo loro dati che costituiscono la materia prima dei loro imponenti fatturati.

Che la tecnologia consenta di ridurre il fabbisogno di lavoratori e di delocalizzare il lavoro dove costa meno, controllandolo a distanza ed annullando i costi di trasporto, è un dato di fatto. Ma quanto lo scenario sopra descritto sia solo una "anticipazione di futuro" piuttosto che una narrazione di attualità, non è ancora del tutto chiaro.

Già lo scorso anno il WORLD ECONOMIC FORUM aveva presentato il report "the future of the jobs" che indicava come nei prossimi anni fattori tecnologici influenzeranno l'evoluzione del lavoro, determineranno la creazione di 2 milioni di posti di lavoro, ma ne faranno sparire 7 con saldo decisamente negativo. Sul tema però le opinioni sono discordanti: diversi ritengono la perdita di posti di lavoro un effetto transitorio di medio termine, altri invece celebrano già la fine del lavoro.

Che il nostro tempo sia protagonista di una quarta rivoluzione industriale, caratterizzata dalla presenza di nuove tecnologie che combinano sfera fisica, digitale e biologica generando conseguenze in tutte le discipline e sacrificando lavoro di bassa manualità, è un postulato da cui partono tutti i teorizzatori. Ma se l'elemento che unisce è il cambiamento nel rapporto tra uomo e lavoro, ciò che divide è il saldo finale tra posti lasciati sul campo e nuovi lavori legati alla gestione delle macchine digitali.

Il sociologo De Masi è convinto che la reazione più diffusa alla cinica jobless growth (crescita senza occupazione), intesa come liberazione dal lavoro banale, pericoloso, alienante e costoso, abbia spinto a licenziare gli esuberanti, allungare la giornata lavorativa dei genitori e a lasciare i figli disoccupati gonfiando di anno in anno l' "esercito dei Neet (not in education employment or training)" cui si lascia il diritto di consumare e si nega quello di produrre".

La disoccupazione informatica diventerebbe allora una deriva inevitabile da fronteggiare con gli stessi strumenti che l'hanno ingenerata e cioè ricorrendo all'uso della tecnologia digitale. La creazione di una piattaforma software o una app che favorisca l'incontro della domanda con l'offerta gratuita della professionalità dei disoccupati "in panchina", determinerebbe nella sua visione un utile cortocircuito nel mercato capace di stimolare l'intervento della politica.

Rifkin invece inneggia alla digitalizzazione, che ha reso possibile la nuova rivoluzione industriale e incoraggia l'Italia a valorizzare le proprie eccellenze virando proprio verso il digitale, spronandola a fare presto e ad investire nelle aree nuove, a creare il nuovo.

Nelle sue prefigurazioni di futuro gli uomini resteranno al centro ed avranno addirittura più possibilità di lavoro, nella educazione, nella salute, in tutti gli ambiti che contribuiscono a creare umanità, perché "nessun robot potrà mai insegnare agli uomini ad essere umani" (J. Rifkin).

L'economista Schawb, che più condividiamo, riconduce invece il rischio "distruzione posti di lavoro" alla velocità con cui il cambiamento si sta attuando. Le tecnologie potrebbero infatti ridurre l'occupazione a una velocità maggiore rispetto a quella con cui si creerà nuovo impiego. Lo squilibrio necessiterà pertanto di nuove forme di collaborazione capaci di superare i confini geografici e le delimitazioni settoriali e disciplinari.

Soprattutto però occorrerà abbracciare senza indugi il cambiamento, vigilarlo con attenzione mettendo sotto sorveglianza stretta le aree di maggiore rischio: l'incapacità di adattamento delle organizzazioni, le difficoltà delle istituzioni di regolamentare le tecnologie, il possibile aumento delle diseguaglianze, le frammentazioni della società.

L'Europa sembra aver assunto l'atteggiamento giusto: punta alla creazione delle competenze che il mercato chiede attraverso tirocini formativi nelle imprese 4.0, internship tra università per calibrare nuovi indirizzi di lauree, corsi serali sui temi della cybersicurezza, sviluppo delle app web design ecc. L'Italia invece ha varato un piano nazionale a sostegno degli investimenti in ricerca ed innovazione del sistema industriale ed ha istituito una cabina di regia per assicurare al progetto una

governance condivisa e partecipata dalle parti sociali e dai principali soggetti istituzionali.

Non servirà forse allora tassare i robot, come sostiene Bill Gates, né organizzare eserciti di disoccupati che offrano provocatoriamente lavoro gratis per cortocircuitare il sistema.

Noi “difensori delle vittime ancorati ad una visione oleografica del lavoro, [...] dove i ruoli erano ben ripartiti e ben riconoscibili”, come ci definisce sarcasticamente De Masi, scaldiamo invece i motori e tentiamo di star dentro il cambiamento evitando di scivolare nell’ombra insieme al lavoro. Il documento presentato da CGIL, CISL, UIL al Ministro Calenda contenente le prime riflessioni sulle soluzioni italiane adottate a sostegno della innovazione tecnologica delle industrie del nostro paese, va proprio in questo senso.

La distanza tra il mondo nuovo armato di cibernetica, di computer e di intelligenza artificiale e il mondo vecchio, non va colmata infatti tornando indietro e osteggiando nostalgicamente il progresso. Occorre piuttosto eliminare quelle distorsioni che dal passato ci siamo portati sino al presente e che ogni evento di carattere straordinario come l’avanzata di una nuova rivoluzione industriale, o una nuova depressione, rischiano di peggiorare.

La crisi, nelle sue diverse forme, ha infatti lasciato sul campo un milione di posti di lavoro e altri sono “sotto tiro” perché l’informatizzazione affida il lavoro alle macchine digitali, ed entrambi i fenomeni agiscono sulle diseguaglianze economiche e sociali aumentando le disparità.

Stiglitz già nel 2011 aveva evidenziato come l’accaparramento di tutta la crescita degli ultimi decenni da parte di chi stava in alto, avesse tra le sue peggiori conseguenze quella di sprecare la nostra risorsa più preziosa: le risorse umane.

La colpa di questo “delitto sociale” è di chi ha sfruttato a proprio vantaggio anche la crisi.

DISEGUAGLIANZE ECONOMICO-SOCIALI

Leggere nei report OXFAM del gennaio 2015 che oggi la ricchezza posseduta dall’1% più ricco della popolazione mondiale è uguale a quella del resto dell’umanità, è come svegliarsi di colpo e capire che l’incubo è andato oltre il tempo del sonno e s’è fatto realtà. I ricchi sono diventati molto più ricchi, la classe media si è ridotta, i poveri sono aumentati e, come afferma Stiglitz, “buona parte del motivo per cui abbiamo così tanta disuguaglianza è che il primo 1% vuole che sia così”.

In Italia nel 2007 (anno della prima crisi dei subprime) le dieci famiglie più ricche avevano un capitale pari a quello di 3,5 milioni di poveri; oggi hanno un capitale pari a quello di 6 milioni di poveri.

Secondo una indagine condotta dalla Cattolica di Milano (Pesenti – Rovati) è più che raddoppiata la percentuale di italiani che non può permettersi almeno ogni due giorni un pasto con una adeguata componente proteica.

La crisi del lavoro, diversamente dal passato, penalizza in modo particolare giovani e giovanissimi in cerca di occupazione e spinge nella trappola della povertà persone insospettabili.

La proposta dell'Alleanza contro la Povertà (a cui aderiscono anche CGIL CISL e UIL) di adottare il reddito di inclusione è stata finalmente in parte accolta dal Governo ed è finalizzata a dare risposta ad un fenomeno dilagante anche nel nostro paese.

La disuguaglianza economica connota le società avanzate ed è misurata sia in termini di reddito che di ricchezza, assume forme molto più complesse del passato ed ha molteplici dimensioni: riguarda lavoro e classi, genere e origine etnica, istruzione, condizioni sociali e così via.

Nel tempo in cui la finanza domina la maggior parte delle economie e ridefinisce il processo di accumulazione di capitale e la dinamica di distribuzione del reddito e della ricchezza, la quota di reddito nazionale che va al lavoro si riduce a vantaggio del capitale e genera la più profonda delle disuguaglianze di reddito. Profitto batte salario uno a zero e vince, dall'ottanta ad oggi, 10 punti percentuali di PIL. È così che i super ricchi diventano ancora più ricchi, e animano quel capitalismo oligarchico di cui ci parlano gli economisti Pianta e Franzini. Sono i nuovi aristocratici del denaro la cui ricchezza non deriva dal merito, ha il sapore di rendita monopolistica, di bolla speculativa e si trasmette "mortis causa" insieme alla disuguaglianza, una disuguaglianza che si fa intergenerazionale e diventa più forte.

Ricchi da un lato e poveri dall'altra, è solo la prima forma di disuguaglianza.

La seconda riguarda la parte più grande del tutto, il 99%, il resto della umanità dove è in atto un processo di individualizzazione che mette lavoratori precari, a termine, a partita IVA, a part time, in concorrenza tra loro per stipendi e carriera o per il sogno di un lavoro più stabile. Le disparità in questa parte di società sono aumentate anche all'interno delle stesse tipologie di reddito e derivano dalla ascesa dei compensi più alti e dal ristagno dei salari più bassi.

Lo squilibrio che si è acuitizzato nel rapporto tra capitale e lavoro può però essere riassetato con il protagonismo di tutte le istituzioni del mercato del lavoro fra cui il sindacato. Le condizioni dei lavoratori sono infatti strettamente dipendenti dalla contrattazione collettiva e quindi dalla capacità e dalla forza del sindacato di

organizzare il lavoro, di ottenere migliori condizioni per il lavoro con innegabili effetti positivi sulle diseguaglianze e sull'economia nel suo complesso. Economisti come Checchi e Card lo affermano da anni, altri ancora non l'hanno capito ed inseriscono pericolosamente nel programma di partito la disintermediazione nel rapporto di lavoro attraverso nuove e non ben precisate "forme di democrazia e partecipazione". Il Sindacato Confederale, troppo "tradizionale" per i grillini andrebbe così ripulito da incrostazioni di potere e privilegi e magari anche definitivamente tolto di mezzo.

L'ultimo rapporto OCSE (organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico) sostiene invece che "è dimostrato che la diminuzione della copertura sindacale ha avuto l'effetto di aumentare le disuguaglianze nella distribuzione dei salari" e che una "elevata densità di iscritti al sindacato, un elevato grado di copertura dei contratti collettivi [...] vanno di pari passo con una minor disuguaglianza salariale.". A qualcuno andrebbe consigliata la "long form" di questo rapporto.

L'evoluzione dei rapporti capitale/lavoro dovrebbe anche influenzare le politiche di governo e spingerle ad azioni di riequilibrio attraverso una legislazione di sostegno che definisca le linee guida per i contratti di lavoro, adotti misure di protezione dei regimi di impiego, ricordando che la flessibilità del mercato del lavoro ha dato benefici ai ricchi e ha ridotto il potere contrattuale dei lavoratori. Detto in altre parole, serve un diritto del lavoro che sappia declinare i principi costituzionali che fanno del lavoro un valore fondamentale che qualifica la forma di stato ed impone il perseguimento di una politica di difesa sociale, tesa proprio ad eliminare le disuguaglianze ed i privilegi economici.

Piketty (economista francese) scrive "la storia della distribuzione del reddito è sempre una storia profondamente politica che non può essere ridotta a meccanismi puramente economici."

Il processo di individualizzazione che produce condizioni salariali molto diverse tra i lavoratori o gli aspiranti lavoratori, si innesta peraltro, nelle economie avanzate, in una struttura sociale pesantemente frammentata da fattori legati al genere, all'origine migrante, al precariato, alla condizione generazionale.

Le storiche discriminazioni sociali tra **uomo e donna**, giovani e adulti, autoctoni e immigrati si riflettono sui salari e sulle condizioni economiche.

(video)

Le discriminazioni tra uomini e donne

Che la nostra società sia ancora ricca di diseguaglianze di genere è ampiamente documentato: nel 2016 il mercato italiano ha evidenziato una disparità di retribuzioni tra uomini e donne con un gap di genere pari al 11,6% a favore degli uomini; i dati sulla occupazione mostrano invece che le donne faticano a fare carriera: solo il 23% dei profili manageriali sono occupati da donne.

Nel mercato la donna quasi scompare, è classificata a seconda della necessità madre, moglie, figlia o in “carriera”. Il mercato la vede ancora in funzioni legate al caregiving verso i figli o i genitori che invecchiano, ma la esclude da alcuni settori considerati tipicamente maschili come i servizi finanziari.

Vivono una dimensione lavorativa molto particolare, le donne, dove tante sono le barriere invisibili che, come pavimenti di pece o soffitti di cristallo, intrappolano sogni di carriera, e rendono dura la via verso il riconoscimento delle capacità e di quella intelligenza emotiva che ne caratterizza il modo di lavorare, di relazionarsi. È quella intelligenza che manca a tanti leader, manager, uomini di successo, una miscela di quoziente intellettuale, pervicacia, empatia e attenzione agli altri: noi siamo tutte un po' così!

Imprigionato dentro le discriminazioni il lavoro femminile viene sottovalutato, dissipato. La capacità di portare avanti progetti, imprese, applicando etica, relazione e abilità “di genere”, diverse dalle logiche razionali e competitive degli uomini, spaventa ed alimenta discriminazioni che non possono risolversi con l'apposizione delle quote rosa.

Le donne, che devono accontentarsi di essere pagate meno per ragioni non legate al merito (hanno superato i livelli di istruzione maschili con performance scolastiche mediamente migliori), lavorano inoltre complessivamente più ore al giorno degli uomini, ma la differenza è data dal lavoro non retribuito. Dal rapporto ILO 2016 risulta infatti che la partecipazione delle donne al lavoro domestico di cura e assistenza alla famiglia è di 2,5 volte maggiore rispetto a quella degli uomini. Il tempo del lavoro retribuito si comprime, si adatta ai tempi di cura e lascia alle donne ridottissime possibilità di esprimere a pieno tutto il loro potenziale economico.

Donne, part time “per caso” perché l'uomo ha tradito la promessa di suddividere equamente il tempo del lavoro non retribuito, o perché è l'unica forma di assunzione che gli è stata offerta, sono anche le donne FISASCAT. Dilaniate da una ingegneria di orari che risponde solo ai flussi di clientela, sono alla ricerca continua di aggiustamenti che possano contenere l'enormità di cose da fare di cui si compone il tempo di lavoro non retribuito. È una necessità così grande da poter quasi divenire

una misura di welfare aziendale che scambia salario “integrativo” per il diritto alla autodeterminazione degli orari.

Divise a metà tra focolare e impresa, affannate e stressate dall’assenza di una adeguata rete di servizi pubblici che ne supporti l’impegno, le donne sono comunque una risorsa preziosa per l’economia del paese. Il loro lavoro genera nuovo lavoro perché necessita di strutture adeguate di welfare, sia pubblico che del terzo settore, rende più solido il bilancio familiare innescando circuiti virtuosi di spesa ed investimenti.

Colmare il divario retributivo tra i sessi deve balzare in cima alla agenda della politica, non solo dell’Europa, ma dei governi nazionali, perché agire su questa disparità vuol dire ridurre i livelli attuali di disagio economico ed evitare l’accresciuto rischio povertà nel tempo della pensione.

Per farlo serve uno sforzo su più fronti: quello culturale, che coinvolge i media e formazione scolastica; quello relativo alla organizzazione del lavoro e il welfare aziendale, che coinvolge imprese grandi e piccole, quello relativo alla organizzazione della società che coinvolge le amministrazioni pubbliche e quello degli incentivi al lavoro femminile ed alla imprenditoria “rosa”.

Un esempio di buona prassi ci deriva dal Belgio che già nel 2012 aveva varato una legge che obbliga le imprese ad indicare le differenze salariali e di costo del lavoro tra uomini e donne nel bilancio sociale, ad inviarlo alla Banca Centrale Belga ed a definire un piano d’azione per rimuoverle quando le imprese hanno più di 50 dipendenti. Si tratta di tentativi, che l’Europa supporta ed incoraggia ed il fatto che oggi il presidente della Federal Reserve si chiami Janet Yellen e che proprio ad una donna, “un po’ arcigna a dire il vero”, sia affidata la principale economia europea, ci fa ben sperare.

Le discriminazioni generazionali: i giovani

Figli di un Paese che si limita ad utilizzare le risorse di cui dispone e che ha smesso di proiettarsi sul futuro, **i giovani** italiani hanno prospettive di reddito e ricchezza molto inferiori rispetto alla generazione precedente. Sono soggetti inerti delle disparità di salario perché il loro ingresso nel mondo del lavoro quando c’è è di tipo precario. Sottostanno a quella che in America è detta legge di Tina acronimo feroce di “there is no alternative” traducibile con “o così o la porta”. Pur se oggi è meglio evitare generalizzazioni, anche perché si riscontrano atteggiamenti e approcci molteplici tra i giovani rispetto al lavoro, è innegabile che il mercato del lavoro si sia via via flessibilizzato, che le varie riforme susseguitesi, non siano state orientate a migliorare la condizione delle nuove generazioni, ma a consentire alle imprese la

possibilità di offrire contratti al massimo ribasso spingendole a resistere sul mercato ed a sfruttare il più possibile i giovani disposti a farsi pagare meno.

Anziché flessibilità virtuosa che li spingesse a fare nuove esperienze, ai giovani abbiamo offerto quella flessibilità che revoca “la normalità” del lavoro e della vita, mentre rinnova ogni giorno la sensazione di dipendere dagli altri. A volte invece arriva ad interrompere i percorsi formativi e la voglia di provarci ancora. Non serve presentarli, sono gli *working dead*, meglio conosciuti come *neet* che interrompono studi e ricerca di lavoro, si accomodano in casa ed aspettano che il tempo passi. Rappresentano il più grosso spreco di potenziale umano e il più grosso fallimento italiano.

Lo stesso *jobs act*, presentato come una rivoluzione copernicana, non ha avuto alcun effetto miracoloso, almeno per ora. Due anni sono sicuramente pochi per una analisi oggettiva, ma sono sufficienti per certificare che l’occupazione si è concentrata nella fascia più anziana della popolazione compresa tra i 50 - 64 anni (fonte *Adapt*). Il nuovo contratto a tutele crescenti non ha garantito i giovani perché a parità di decontribuzione e licenziamento facile, le imprese hanno preferito assumere lavoratori più esperti e più produttivi anziché valorizzare i giovani.

Per cogliere appieno le opportunità della trasformazione tecnologica e produttiva servono in realtà menti veloci, adattabili, creative, serve intraprendenza e intuito, servono i giovani, strutturalmente più adatti a far sì che l’innovazione costante possa apportare benefici alla qualità della vita, degli individui e delle collettività.

Perché possa diventare realmente “fattore di crescita” la generazione dei giovani deve però potersi sentire economicamente autonoma, inclusa socialmente e valorizzata nei suoi talenti. Servono condizioni di lavoro incentivanti, adeguate politiche passive (indennità di disoccupazione, sussidi, ecc.) integrate con quelle attive (interventi volti a creare nuova occupazione) per sollevare i disagi e liberare le potenzialità e serve un sistema di istruzione rivoluzionato e un diverso sistema di welfare. Serve in definitiva eliminare la diseguaglianza di generazione.

Le discriminazioni di razza: gli immigrati

Diseguale spesso è anche la condizione economica di tanti immigrati, anche di quelli che possono esibire un regolare permesso di soggiorno. Sono donne e uomini nomadi per necessità, che scappano dalla bestialità della guerra, dai dispotismi o dalla ferocia di una vita la cui unica prospettiva è la fame, la sofferenza; cercano lavoro e futuro.

Malpagato, non qualificato, insicuro, “nero” come il colore della pelle di molti di loro, è il lavoro che affidiamo a fatica ai nostri fratelli, diversi solo perché diverso è il luogo da cui provengono.

Sono infatti generalmente confinati solo in alcuni settori produttivi, con netta prevalenza dei servizi collettivi ed alla persona e della industria in senso stretto; sono più giovani e spesso meno istruiti degli autoctoni ed a parità di mansioni percepiscono salari di gran lunga inferiori. La ragione è semplice: difficilmente sono assunti a tempo pieno e con un corretto livello di inquadramento. Tecnicamente si chiama segregazione occupazionale e sotto-qualificazione a cui si aggiunge normalmente anche la complementarietà dell’occupazione che li riguarda, svolgono cioè, lavori diversi dai nostri. In tempi di crisi però quando l’economia non cresce, rischia di crearsi una competizione verso il basso: i nativi si adattano a svolgere lavori poco pagati e di bassa qualifica ingenerando inevitabilmente conflitti sociali.

I dati sulla occupazione ci consegnano però una realtà in cui gli stranieri restano i destinatari privilegiati della diseguaglianza economica e sociale che non trova giustificazione se non nel rifiuto atavico del diverso, nella convinzione che da “titolari” di cittadinanza gli autoctoni possono far pagare la permanenza nella loro *mater patris* con una sorta di sfruttamento “autorizzato”. La responsabilità è di tutti, anche la nostra, che spesso incontriamo questi problemi, ma “passiamo oltre” mentre potremmo fare “cultura di integrazione” e spiegare con la giusta autorevolezza, fatta di quella credibilità che ci siamo guadagnati sul campo, che i flussi migratori internazionali sono una opportunità anche per le nazioni ospitanti. Nelle economie avanzate, dove l’invecchiamento demografico alimenta il conflitto di interessi intergenerazionale e minaccia la sostenibilità dei sistemi di welfare, gli immigrati costituiscono innegabilmente un imprescindibile fattore di crescita. A noi spetta garantire il loro diritto ad essere uguali nelle aziende, anche attraverso una specifica normativa contrattuale che risponda ai bisogni di cui sono portatori, a partire dalla diversa modalità di godimento delle ferie e dei permessi di cui necessitano per il ritorno in patria. A tutti noi spetta sostenerne la legittima aspirazione a non essere stranieri in casa quando qui sono nati o qui hanno deciso di restare. Una legge sulla cittadinanza che preveda lo *ius soli*, cioè il diritto ad acquistare la cittadinanza per i nati in Italia da genitori stranieri, è una questione di civiltà oltre che di giustizia sociale.

DELICTA PERSECUTARI

Il “*perspicere causas*” (esaminare le cause), fatto con l’avidità del cercatore, evidenzia in modo chiaro, che la crescente disuguaglianza non è il risultato di forze

inarrestabili (tecnologia, globalizzazione, crisi economica) che si sono imposte a società impotenti, ma di decisioni politiche o di mancate decisioni, che negli ultimi trent'anni le hanno spianato la strada. Occorrono allora misure che ne prevenano la formazione ed altre che redistribuiscano ex post reddito e ricchezza, fra cui l'introduzione di imposte di successione elevate e progressive che colpiscano le grandi eredità del capitalismo oligarchico e una tassa globale progressiva sul capitale come suggerisce Piketty. Altra via efficace e diretta che ci indica la nostra stessa Costituzione è quella di accrescere la progressività delle aliquote delle imposte sui redditi, riducendo le più basse ed aumentando le più alte. Tema caro alla nostra Confederazione che si è spinta sino a mettere in campo uno strumento di democrazia diretta. Nel 2015 ha infatti elaborato un progetto di legge popolare sostenuto dalle oltre 500.000 firme depositate a Montecitorio proprio con l'obiettivo di riformare il sistema fiscale nel segno della equità e della giustizia sociale.

Imposte e tasse che recuperino in modo proporzionale ricchezza da redistribuire, sono vie virtuose che la politica deve imboccare, coniugandole però con interventi di sostegno alle fasce deboli.

Un Welfare al centro delle politiche nazionali misurabile e rivolto a tutti, è ancora una sfida che chi amministra la cosa pubblica deve raccogliere.

Il Welfare redistributivo, così come lo hanno conosciuto le società che ci hanno preceduto, quelle del dopo Bismarck, sconta necessariamente l'insufficienza di risorse di cui la crisi è sicuramente una delle imputate principali, ma sconta anche il cambiamento demografico con il quale sembriamo non voler fare i conti. Il nostro "stato sociale" si basa su una struttura della popolazione che non corrisponde più a quella attuale. Meno nascite vuol dire meno lavoratori anche quando la disoccupazione punge meno di ora, e meno lavoratori significa alterazione di quel meccanismo che lega prestazioni pensionistiche alla ripartizione dei contributi dei lavoratori sui pensionati. La pressione fatta dalle tre confederazioni per ottenere la revisione di quanto disposto dal governo Monti in materia di pensioni, era finalizzata a coniugare l'equilibrio del sistema con l'equità sociale. L'obiettivo era quello di creare le condizioni per permettere, a chi lo avesse voluto, di anticipare il momento della quiescenza senza doverci rimettere troppo. Far spazio ai giovani è forse la sintesi migliore della proposta che abbiamo sostenuto con lettere di sollecito al Governo, documenti unitari, manifestazioni interregionali di delegati, ma anche attraverso le piazze (meravigliosa la nostra nelle Marche) che, nell'aprile 2016 sono tornate a vestire i colori del sindacato unitario ed a risvegliare la pratica della

concertazione dal sonno secolare in cui era caduta, consentendo la sottoscrizione dell'accordo sulle pensioni.

Il contesto in cui si calano le misure di welfare è fatto però anche di famiglie che diventano filiformi, esili, dove non è facile ritrovare quell'indispensabile sostegno fatto di protezione genitoriale, ma anche di solidarietà. Serve allora che il welfare "esca dal barattolo dell'anti-povertà" (Rosina), si indirizzi a tutti e da protettivo si faccia preventivo, promozionale, capace di evitare che chi vive sul margine cada nel dirupo dei bisogni primari. Al welfare pubblico rallentato dalle risorse "in riserva", vanno affiancate forme parallele come il welfare di comunità, che riscopre la solidarietà e stipula un patto forte con tutte le componenti della società (pubbliche amministrazione, associazioni, famiglia, mercato previdenziale ecc.), e il welfare aziendale.

Questa forma di welfare, alimentata dalla detassazione al 10%, trasforma gli incrementi salariali in benefit che migliorano complessivamente il bilancio familiare dei lavoratori che ne beneficiano. Si contratta cioè non moneta corrente, ma servizi ai minori, assistenza agli anziani, assistenza sanitaria, previdenza complementare ecc. Tante le esperienze fatte da FISASCAT sia nei contratti nazionali che in quelli di secondo livello. Il contratto IKEA stipulato nel gennaio 2016 ne costituisce un esempio autorevole. Ha infatti previsto forme di sostegno al reddito componibili a piacere con una offerta di convenzioni che copre i bisogni delle differenti fasce di età della popolazione aziendale, sulla base della quale ciascun addetto potrà scegliere tra formazione, servizi alla famiglia, salute, trasporti.

Queste misure danno il via sicuramente ad una nuova fase dove servizi e benefit diventano leva di produttività, elemento strategico che apre anche a nuovi mercati sociali sul territorio, ma a noi piace vederle come un tassello integrativo e non sostitutivo di un welfare pubblico che sia proiettato nel futuro.

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Nel decalogo delle soluzioni alla diseguaglianza economica, il potenziamento del welfare è la misura che sicuramente più aiuta a riprendere fiato, rinvigorisce e getta le basi per una ripartenza. Quando però la diseguaglianza si infila nei salari di soggetti che lavorano fianco a fianco, e alimenta le storiche discriminazioni tra uomini e donne, nativi e non, giovani e adulti, non bastano le politiche di welfare; è la contrattazione collettiva che ha il compito di ripristinare condizioni di equità sostenute da una adeguata legislazione del lavoro e da incisive politiche attive e passive del lavoro.

Il nostro *delicta persecutari* (perseguire i crimini) che segue il *perspicere causa* nell'ideale processo a tutto ciò che impedisce al lavoro di essere il mezzo per "assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa" (art. 36 Cost.) implica l'azione diretta del Sindacato che la Costituzione della Repubblica riconosce e rende libero nell'articolo 39. La contrattazione collettiva è l'espressione della sua azione, è l'oggetto sociale che ne ha giustificato la nascita; redistribuisce i guadagni derivanti dalla crescita della produttività, prevede progressione di salari legati alla qualifica, integra la disciplina di legge calandola nelle realtà di settore. Connotato dalla generalità, il contratto collettivo si candida a ridurre disparità e a creare condizioni che favoriscano la partecipazione di donne, immigrati e giovani, ma sconta il prezzo della crisi. In tempi di deflazione i rinnovi si allungano e spesso non arrivano affatto. L'idea di determinare *ex lege* i salari minimi compare improvvisa, ma ragionata, posta al termine di una precisa azione di delegittimazione che anche soggetti autorevoli hanno esercitato nei confronti del sindacato nell'intento preciso di disintermediare la regolazione del lavoro e neutralizzare la contrattazione collettiva con quella individuale. Tratti che avevamo già riconosciuto tra le righe del Jobs act realizzato senza confronti preventivi, tagliato e ricucito mille volte, sparpagliato in un complesso intricarsi di leggi e decreti dove ancora albergano storture pericolose. La nuova disciplina delle mansioni ad esempio rafforza il potere imprenditoriale e sottrae lo *jus variandi* dalla straordinarietà che lo relegava a misure di contrasto ai licenziamenti collettivi, o a quelli intimabili per sopraggiunta inidoneità, ed è di segno decisamente contrario rispetto alla necessità di limitare le disparità. L'accordo del 2016 fra CGIL, CISL e UIL, sulle relazioni industriali ha però tracciato chiaramente possibili vie di uscita per riformare **il modello contrattuale** e dare respiro alla contrattazione. Facendo sintesi tra posizioni storiche di ciascuna organizzazione l'accordo riscrive tra le regole della contrattazione, l'unitarietà d'azione a cui ci richiama lo stesso articolo 39 della Costituzione, rilancia il doppio livello di contrattazione in cui il contratto nazionale continua a svolgere un ruolo di "regolatore salariale uscendo dalla logica della salvaguardia del potere di acquisto", ne individua le materie prioritarie e rispolvera il tema della validità *erga omnes*. L'esigibilità universale dei minimi contrattuali disciplinata *ex lege* che si tira dietro con l'inscindibilità del contratto, anche la parte normativa, implica però il riconoscimento della personalità giuridica del sindacato e quindi il controllo della sussistenza dei requisiti di democraticità dell'organizzazione da parte dell'ordinamento. Una scorciatoia valida e di contrasto ai renziani minimi disciplinati *ex lege*, quella che l'accordo traccia, ma ancora irta e pericolosa. Il timore non è quello di aprire le stanze dei bottoni, visto che la nostra organizzazione ha già

istituito l'obbligo di pubblicazione dei redditi dei suoi dirigenti, ma di essere soggetti a controlli penetranti da parte dei poteri pubblici che si riverberino in qualche modo sulla autonomia che, almeno noi cislini, abbiamo tatuata direttamente nell'animo dove conservata c'è anche la negatività dell'esperienza corporativa. Sino ad oggi abbiamo superato il problema della vincolatività del contratto di diritto comune per i soli datori iscritti alla associazione stipulante, estendendo l'efficacia attraverso gli interventi giurisprudenziali. Ora serve accompagnare questa pratica con una legge che obblighi la misurazione della rappresentatività anche alle associazioni di rappresentanza dell'impresa che conduce *de facto* alla efficacia vincolante dei contratti stipulati dalle associazioni effettivamente rappresentative del settore. Ed è proprio la scarsa rappresentatività delle associazioni datoriali che pesa nei **rinnovi dei contratti della nostra categoria**. La frammentazione di chi rappresenta "il capitale" genera nuove organizzazioni poco avvezze al ruolo politico che spetta ad un corpo intermedio e troppo impegnate a far valere esigenze "di insegna" per cogliere l'importanza di chiudere velocemente un negoziato che pesa anche sulle produttività aziendali. Il miraggio o la presunzione è quella di pensare più realizzabile l'implementazione di flessibilità nel primo livello, da dove è più semplice tenere lontana la costituzione della rappresentanza aziendale. Il vezzo di Federdistribuzione di realizzare un contratto stagliato sulle precise richieste dei singoli operatori commerciali che aderiscono alla propria associazione, ha prodotto nel **commercio** il moltiplicarsi dei tavoli di confronto, la conclusione di due negoziati sui quattro aperti e il diffondersi di condizioni sostanzialmente diverse tra lavoratori che espletano le medesime mansioni. La grande distribuzione non si riconosce nei contenuti del contratto Confcommercio, ne applica però il precedente e si dichiara pronta a pagare di più, ma lo scambio prevede la destrutturazione delle colonne portanti della contrattazione collettiva: manomissione del sistema degli inquadramenti, possibilità di deroghe unilaterali alle norme di contratto, aumento della percentuale massima del lavoro a termine. Queste sono solo alcune delle richieste che Cobolli Gigli sciorina come litanie nelle infinite, quanto inutili, giornate di confronto. Intanto come soldatini a carica i responsabili del personale replicano le strategie sindacali, intrattengono i collaboratori con infinite assemblee in cui illustrano le ragioni del no, dispensano questionari che misurano il clima aziendale ed indagano le esigenze dei lavoratori, producono comunicati che diligentemente affiggono accanto ai nostri e ci spingono ad aprire il fuoco di rappresaglia in un interminabile scontro che fiacca entrambe "le legioni" e avvelena le relazioni sindacali di punto vendita. Nel frattempo la pratica della disdetta della contrattazione di secondo livello diventa prassi comune e tradisce "il codice

d'onore" del confronto. È una modalità infatti che disequilibra i pesi in campo e sproporziona la posta in gioco: il Sindacato deve riconquistare il diritto al contratto, mentre le aziende smontano il puzzle delle tutele portando via un tassello alla volta. Un contratto nazionale alleggerito ed un accordo di secondo livello cancellato, sono le precondizioni per rendere meno necessarie le relazioni sindacali svilite a mere ratifiche di interminabili piani riorganizzativi, dove numeri e percentuali servono a giustificare tagli al costo del personale difficilmente contestabili quando si gioca il jolly della crisi. È l'era del Sindacato-notaio un po' per tutte le associazioni datoriali, anche per quelle più evolute o presunte tali. Le Centrali cooperative rallentano il confronto e si accodano a Federdistribuzione mentre il suo "azionista di maggioranza", la Coop, oggi Alleanza 3.0, si prepara al rinnovo del contratto integrativo spostando le norme disciplinari corredate di tipizzazione delle sanzioni, nel regolamento aziendale.

Stallo del negoziato e tecnica dilatoria delle controparti, sono il fil rouge che unisce contratti diversi: **farmacie private, turismo, pulizie e multiservizi** sono in modalità rinnovo da un periodo di tempo medio pari a 3 anni. Cambiano i settori e le controparti, ma il rituale si ripete; il rinnovo è subordinato a forme più o meno esplicite di restituzione consistenti nel peggioramento di parti economiche e normative del precedente accordo ed è evidente l'attacco al contratto come prodotto della regolazione intermediata. Questi peraltro sono settori strategici per l'economia italiana affidati ad oltre un milione di lavoratori che articolano una prestazione preziosa, quella del prendersi cura in modo diretto od indiretto degli altri, in una manciata di ore settimanali che includono domeniche, festività e notturno. Sono destinatari di una flessibilità che i datori di lavoro non chiedono, ma vanno a prendersi facendo slalom tra legge e contratto e sono generalmente part time involontari o lavoratori invisibili del sommerso italiano, mercé dei cambi di appalto che possono rimettere in discussione livelli retributivi acquisiti ed occupazione. Gli appalti, affidati ancora troppo spesso sulla base del criterio del massimo ribasso realizzato nell'offerta, spostano infatti la competizione sul costo del lavoro che viene compresso tagliando le ore di prestazione ed applicando contratti sottoscritti da fantomatiche associazioni che prevedono retribuzioni più basse, maggiori flessibilità e minori tutele. Questa forma di cambio di titolarità nell'impresa che gestisce l'appalto, dopo il Job act, significa anche riassunzione con contratto "a tutela crescente" e cioè applicazione del regime sanzionatorio per i licenziamenti ingiustificati valido per le nuove assunzioni, che limita il reintegro ai soli licenziamenti nulli e indiscriminati e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato.

Coraggiosamente, ma anche molto pericolosamente, nelle Marche abbiamo stipulato accordi che ne impediscono l'applicazione, ma dubbia resta la tenuta sul piano giuridico in caso di controversia. Gli accordi peraltro fanno legge solo tra le parti e possono essere sciolti senza troppe difficoltà.

L'impegno al superamento di tale stortura del sistema è assunta anche nella premessa delle richieste che abbiamo inviato alle cooperative del settore socio assistenziale per il rinnovo del contratto nazionale, ma non ci aspettiamo di certo un percorso semplice e veloce. Le Marche arrivano a tale importante appuntamento con la sfortunata coincidenza dello spirare dei termini di durata del contratto integrativo regionale. Il combinato disposto crisi, sisma e avvio delle trattative nazionali hanno dato "buon gioco" alle Centrali cooperative che intanto hanno sospeso l'erogazione dell'elemento retributivo regionale per il 2016, lasciando intravedere enormi difficoltà per il rinnovo.

Al via anche il rinnovo del contratto della vigilanza privata che dovrà affrontare l'atavico problema della pirateria contrattuale che affligge il settore davanti al quasi totale immobilismo dei Ministeri dell'interno e del Lavoro, troppo abituati a sfoderare risposte evasive e provvedimenti scarsamente efficaci anche laddove coinvolti direttamente. Un atteggiamento questo che consideriamo in antitesi con il crescente bisogno di sicurezza che pervade la società del nostro tempo che riconosce un pericolo in ogni volto asiatico e in ogni parola pronunciata con accento straniero.

Sostenere il valore del contratto vuol dire mantenere condizioni di democrazia ed uguaglianza nel lavoro e nella società anche quando diventa così difficile farlo. È una "battaglia sociale" capace di scatenare un contagio virale che fa crescere consapevolezza e voglia di esserci, di provare ad immaginare e costruire giorni diversi e migliori. Noi, nelle Marche quella battaglia abbiamo provato a combatterla!

(video)

POLITICHE CONFEDERALI PER LE DISEGUAGLIANZE

Una forte azione contrattuale di categoria, anche quando riesce a farsi carico delle specificità di cui sono portatori i soggetti vulnerabili del nostro tempo, ha bisogno di politiche sindacali confederali che spostino la tutela dalla "fabbrica" al mercato del lavoro, dal mercato alla società.

A tal proposito, tra le varie possibilità di approfondimento, riteniamo opportuno soffermarci sul fatto che la CISL per il 2017 ha fatto della disparità generazionale uno dei principali assi di impegno, sostenendo l'urgenza di efficaci politiche attive del

lavoro, su cui trovare l'intesa delle forze politiche e sociali, a partire dalla diffusione dell'apprendistato duale, dal potenziamento dell'alternanza scuola lavoro, dalla stipula di convenzioni tipo per l'avvio dei tirocini extracurricolari e da misure di contrasto all'abbandono scolastico ed universitario.

La CISL Marche sta portando avanti una progettualità specifica sui giovani, mettendo a sistema nuove azioni di accompagnamento con interventi già realizzati nel tempo a partire dallo stage giovani. Vari gli interventi in cantiere tra cui incontri formativi e informativi con gli studenti delle scuole superiori sui temi del lavoro, implementazione dei rapporti con le università ed avvio del servizio di orientamento. Strutturato su due livelli, di base e specialistico, questo nuovo servizio costituisce una prima forma di tutela nel mercato del lavoro e una "prova generale" di nuovi e più flessibili modi di rappresentare il lavoro. Come FISASCAT abbiamo scelto, insieme ad altre importanti categorie della CISL, di partecipare il progetto attraverso la messa a disposizione di uno dei nostri "quasi giovani" oltre che con un contributo economico.

Con l'università Cattolica di Milano, che ci onoriamo di ospitare qui oggi al nostro congresso, abbiamo invece avviato la prima fase di un lavoro di indagine sui giovani, le donne e gli immigrati iscritti alla nostra Federazione, per valutarne l'esatta consistenza, il grado di coinvolgimento nella vita dell'organizzazione e la nostra capacità di corrispondere ai bisogni "specifici" di cui sono portatori. Un utile lavoro che ci consentirà di valutare compiutamente gli impatti delle novità introdotte dai nuovi regolamenti CISL e di aumentare la nostra capacità di attrarre queste diverse componenti in cui si articola il variegato mondo dei servizi che la FISASCAT rappresenta.

LA FISASCAT DELLE MARCHE

In questo tempo in cui il lavoro sfuma intermittente ed incerto oppure chiede prestazioni lontane o intensissime, dove rancore, individualismo ed esclusione fiaccano i legami, la FISASCAT delle Marche, insieme alla CISL, si candida a "rammendare le reti tra noi e gli altri" e a contribuire direttamente alla ricostruzione di una cultura della speranza. Forte di un assetto organizzativo che in questi quattro anni si è rodato perfezionandosi, la FISASCAT delle Marche si presenta all'appuntamento con il futuro con uno straordinario patrimonio di uomini e donne che negli ultimi quattro anni si è quasi duplicato. Il processo di riorganizzazione su base regionale, ben progettato dalla CISL delle Marche a cui abbiamo aderito convinti, ha aumentato la sostenibilità finanziaria, l'efficienza operativa della categoria e ne ha rafforzato l'azione di rappresentanza e tutela. Per la prima volta

tutti i territori delle Marche hanno contribuito alla crescita del dato di tesseramento che ha fatto della FISASCAT la prima categoria delle Marche. Ci sentiamo però di condividere questo risultato con tutto il sistema servizi CISL delle Marche, che seppure in modo disomogeneo tra le province, ha consentito di associare proprio quel mondo che oggi, anche attraverso la Fist ci candidiamo a rappresentare: disoccupati, precari, immigrati, giovani a cui gli operatori dei servizi CISL hanno saputo offrire accoglienza e competenza.

Senza la pretesa di condizionare la pianificazione strategica affidata alla Fisascat di domani, sono convinta che la ricerca commissionata ad Unicatt ci consentirà di meglio orientare l'azione quotidiana liberandola dalla gestione "casuale" che risponde al contingente, alle tante sollecitazioni che arrivano "prepotenti" da ogni luogo di lavoro. Il fare di ogni giorno potrà allora diventare progetto ed includere politiche più generali a volte sospese dall'urgenza. Il confronto con la Regione sui temi Turismo e Commercio, la creazione di una rete di raccordo con i servizi attraverso la quale assistere direttamente gli utenti nella compilazione della domanda di disoccupazione, la definitiva regionalizzazione degli enti bilaterali, la formazione ai delegati, l'azione congiunta con le Associazioni datoriali più lungimiranti per "liberare la domenica" e stimolare l'approvazione del disegno di legge popolare che punta a riattribuire alle Regioni la competenza a disciplinare gli orari (e quindi le aperture in deroga), sono solo alcuni esempi di un possibile piano di lavoro che la segreteria di domani saprà articolare, implementare e sottoporre al nuovo Consiglio Generale.

IL TEMPO DEI RINGRAZIAMENTI, IL TEMPO DEI SALUTI

In questi quattro anni dove tante volte ho sentito il peso delle cose difficili da fare e delle scelte da assumere, ho trovato ristoro nella fiducia che ciascuno di voi mi ha generosamente accordato. L'impegno emotivo e fisico che il nostro mestiere comporta, dilaga in ogni tempo di vita: quello del riposo, quello della famiglia, a volte anche quello della sofferenza e del dolore, ma è sempre di più ciò che si riceve. Devo molto ad ognuno di voi perché mi avete incoraggiato, sostenuto e creduto. Il mio grazie va ad ogni delegato, ad ogni consigliere, alla mia splendida squadra: Marco, Pietro, Marco, Domenico, Enza, Monya, Rita, Roberto, Giuseppe, ai miei "capi" che hanno guidato il mio percorso: Pierangelo, Stefano e Sauro e tutta la loro Segreteria. Ringrazio anche i miei colleghi di CGIL e UIL con i quali ho condiviso il lavoro di tutti i giorni e l'impegno a mantenere l'unità di azione in ogni tempo, antepoendo il fare alle ideologie, la collaborazione alla competizione.

Non vi nascondo che ho fatto fatica a scrivere questa relazione perché non amo gli addii, i saluti, i commiati; preferisco l'impegno che contiene un arrivederci che vi prego di estendere a tutti quelli che oggi non sono qui, ma che hanno condiviso con noi l'impegno di rappresentare la CISL nei tanti luoghi di lavoro in cui si polverizza la nostra attività.

Il congresso di oggi chiude un lungo percorso, per me bello, avvincente, emozionante, ma non segna fratture nella gestione, è una fase di un progetto ben fatto, perché lavorato a più mani, che sa proseguire a prescindere da chi lo guida, conserva la speranza che il futuro possa contenere "il meglio" e la sicurezza della continuità.

A correre sarà sempre la stessa batteria, lo schema di gioco il medesimo, e il candidato a portare il testimone è stato scelto adottando un solo criterio: quello della competenza e della esperienza maturata. Professionalità, cuore, equilibrio, umiltà vera che rinuncia a bramosie, personalismi e arrivismo, sono per me il patrimonio genetico del "segretario generale" che ho cercato e trovato in Marco che vi chiedo di votare e sostenere con tutto l'impegno, la dedizione e l'entusiasmo che a me avete sempre garantito.

Insieme, saprete "coltivare la sensibilità d'ascoltare le attese di donne e di uomini, [...] l'annuncio che serbano nel profondo; sentire "il loro sguardo di ritorno" su noi" (l. Lizzola).

Insieme, quando il lavoro diventa inferno all'improvviso, come canta Ligabue, so che saprete fare della FISASCAT il luogo in cui il "non ho che te" diventa "non ho che voi!".

Grazie!

NON HO CHE TE

L'inferno è solamente una questione
temporale
A un certo punto arriva punto e basta
A un certo punto anch'io uso l'ingresso
principale
E hanno detto avete perso il posto
È vero il mio lavoro è sempre stato infame
Ma l'ho chiamato sempre il mio lavoro
E c'han spostato sempre un po' più avanti
la pensione
Ma quello adesso è l'ultimo pensiero

Non ho che te
Non ho che te
Ti chiedo scusa se ti offro così poco
Non ho che te
Non ho che te
Volevo darti tutto ciò che avrei dovuto
Volevo darti tutto ciò che avrei voluto

L'inferno è solamente una questione
personale
All'improvviso è il posto che frequenti
In banca son gentili ma non mi danno
niente
La stessa gentilezza del serpente
I giorni sono lunghi non vogliono finire
Le luci sono quasi tutte spente
Il sindacato chiede un'altra mobilitazione
Per quelli che ci sono ancora dentro

Non ho che te
Non ho che te
Che cosa ho fatto per meritarmi tanto
Non ho che te
Non ho che te

Ti chiedo scusa se non ti darò abbastanza
Ti chiedo scusa se ti chiederò pazienza

E l'altro giorno ho visto il titolare
Aveva gli occhi gonfi
La giacca da stirare
Mi ha visto si è girato stava male
Aveva gli occhi vuoti
La barba da rifare

L'inferno è solamente una questione di
calore
Com'è che sento il gelo nelle ossa
Che cosa te ne fai di uomo che non ha un
lavoro
Di tutti quei vorrei però non posso
Vedessi quanto buio sotto questo sole
Ma è molto se non vedi niente
Vedessi dove arrivano i pensieri di
qualcuno
Vedessi amore come fan spavento

Non ho che te
Non ho che te
Ti chiedo scusa se ti offro così poco
Non ho che te
Non ho che te
Volevo darti tutto ciò che avrei dovuto
Non ho che te
Non ho che te
Che cosa ho fatto per meritarmi tanto
Non ho che te
Non ho che te
Ti chiedo scusa se non ti darò abbastanza
Ti chiedo scusa se ti chiederò pazienza
(he)
(Uoh, he, uoh, he, uoh, he, uoh)

Written by Luciano Ligabue.