

L'innovazione necessaria

di Riccardo Sanna

Intanto, vi ringrazio per questo momento di discussione e per avermi invitato a partecipare. La discussione di oggi con Agenquadri porta con sé molti elementi di innovazione, a partire dall'analisi del contesto economico e sociale, dalla profondità delle diverse questioni poste sin qui, dalle strategie da avanzare al Congresso della Cgil, fino al metodo e alla riorganizzazione dell'azione sindacale con cui si suggerisce di raggiungere gli obiettivi che derivano dalla discussione. Vorrei, allora, ragionare dei potenziali nessi che si possono trovare fra i ragionamenti che stiamo svolgendo oggi e la straordinaria e originale elaborazione che la Cgil ha realizzato con il Piano del Lavoro, in seno, appunto, all'innovazione politica, contrattuale e organizzativa, necessaria a uscire dalla crisi, oltre che a rilanciare la rappresentanza e l'azione sindacale. Avendo avuto l'onore e l'onore di contribuire a redigere il Piano del lavoro della Cgil, vorrei provare, in questa sede, a esprimerne anche il "senso" del progetto, la filosofia, dopo naturalmente averne descriverne le principali istanze, proprio per evidenziarne meglio la straordinarietà.

Cominciando dall'analisi. Il tratto inedito della nuova "grande crisi" che stiamo attraversando non è riconosciuto da tutti gli attori politici e istituzionali in campo nazionale e internazionale. Basti osservare l'ostinazione delle scelte europee in ordine all'austerità e alla "deflazione competitiva" delle economie periferiche dell'Area Euro. Alla stessa stregua, in Italia, le riforme e le misure economiche degli ultimi governi continuano a ricercare nella competizione sui costi la via d'uscita di un sistema-paese che - svalutando prima la moneta, poi il lavoro e i diritti - non è stato capace di innovare e ha caricato sulle spalle delle future generazioni l'onere dell'aggiustamento competitivo e fiscale (non certo quello del debito, come molti vogliono far credere). Basti pensare al forte incremento della disoccupazione, dell'inoccupazione e della sottoccupazione, oltre che al pesante contenimento dello Stato sociale, in questi ultimi anni. Di conseguenza, la Politica risulta incapace di un'analisi compiuta e di una scomposizione degli interessi tale da recuperare risorse e soluzioni, economiche e sociali, utili a uscire dalla crisi. Da qui il pensiero diffuso sulla sua utilità (o sui oneri eccessivi). Ecco, così, che la crisi diventa anche istituzionale, politica e democratica. Pur assumendo istituzionalmente la gravità della fase storica, non se ne riconoscono le vere cause, ancora tutte in piedi, ancora pronte a generare altre bolle speculative e altra povertà: da un lato, deregolazione dei mercati e degenerazione della finanza; dall'altro, aumento delle disuguaglianze nella distribuzione del reddito e della ricchezza, fondate nell'alleanza fra profitti e rendite a scapito del lavoro, del modello sociale, delle nuove generazioni e della stessa crescita. In sintesi, una crisi di domanda.

La Cgil è stata capace di sviluppare un'analisi della nuova "grande trasformazione" molto più consapevole e approfondita, sulla base della quale ha elaborato il Piano del Lavoro 2013. In generale, anche l'analisi e le critiche delle altre parti sociali alla crisi e agli sbagli della politica economica, italiana ed europea, sembrano più compiute, ma purtroppo ancora insufficienti a definire una vera e propria alternativa, utile a riformare il modello di sviluppo e a cambiare strutturalmente le condizioni per uscire dalla recessione e dalla depressione. Nello specifico, le proposte avanzate da Cisl, Uil o Confindustria, anche in termini organizzativi - come sottolinea anche Daniele Di Nunzio - non appaiono sufficienti e svelano le debolezze di una strategia (o forse solo di una tattica) che non si rinnova e non innova, restando priva di prospettive di lungo periodo. Ad esempio, il Segretario della Cisl Bonanni ha detto che occorre uno shock fiscale per reagire a questa recessione. In questo modo, la Cisl risponde solo parzialmente all'insistente crisi di domanda, trascurando l'importanza di nuovi investimenti e di un maggiore intervento pubblico per creare occupazione. Un pensiero, però, coerente con quanto scritto nel documento

organizzativo della Cisl, in cui si esalta il ruolo del gruppo dirigente (un'élite che parla con il governo e prende la concertazione per buona in qualsiasi circostanza), che "guida" la base degli iscritti (che invece gioca in difesa tutti i giorni e viene ridimensionata nei confini tradizionali della rappresentanza sindacale). Nel documento della Cisl si nota anche una dichiarazione di intenti precisa: andare a difendere in prima istanza i lavoratori che hanno più di 55 anni, in quanto capi famiglia, talvolta esodati o pensionati, comunque alla fine di un percorso lavorativo. Analogo l'approccio della Uil, la cui principale distinzione risiede nella reiterata proposta sulla riduzione dei costi della politica. La Confindustria, invece, fa un'opposizione forte al governo e dice tutti i giorni come il nostro sistema economico e produttivo si trova al limite delle sue forze, "sul baratro" (definizione proprio del Presidente Squinzi), ma poi ripropone - proprio sull'onda di quella cultura capitalistica di corto respiro, tutta italiana - una nuova svalutazione competitiva, questa volta di natura fiscale. In sintesi, le soluzioni delle altre parti sociali, anche se più avanzate dei partiti o delle istituzioni, puntano di nuovo tutto sul versante dell'offerta.

È sicuramente vero che l'Italia soffre anche di una crisi dell'offerta produttiva, precedente alla crisi globale, che richiede maggiore qualità e innovazione. Tuttavia, è altrettanto e, forse, più vero che certamente si richiedono politiche industriali, sociali e ambientali del tutto nuove rispetto al recente passato. Nessuna ripresa può scaturire da maggiore liquidità, meno tasse o più incentivi che scommettano su quelle poche imprese (ancora) esportatrici. Più risorse e più autonomia nella gestione delle risorse - anche umane - da parte delle banche o delle stesse imprese non basta. Occorre creare occupazione. Occorre creare domanda, prima ancora che l'offerta. Il pensiero liberista, a sostegno del mercato e dell'idea che l'offerta fa la domanda ha fallito. Ne è riprova la stessa teoria della "austerità espansiva".

D'altra parte, Giuseppe Di Vittorio pensava che proprio nel capitalismo italiano ci fosse quel vulnus strutturale malato da sempre di un soffocante particolarismo, che si tramuta facilmente in individualismo, che ha spesso ostacolato articolate programmazioni dello sviluppo. Nei momenti di maggiore difficoltà, questa architettura nella quale gli indirizzi non sono condivisi ma spontanei il capitalismo italiano mostra tutti i suoi limiti. Eppure il "senso" del Piano del Lavoro - oggi come nel 1949 - resta quello di riattivare e mobilitare tutte le energie produttive del Paese, proprio per una nuova fase di programmazione negoziata. Il punto è *come*. Da dove partire?

Nonostante i vincoli europei, esistono ancora ampi margini nazionali. Già solo elencando le vulnerabilità e le potenzialità inesprese del sistema-paese, è possibile identificare i potenziali margini di intervento e qualificazione di intere filiere produttive in cui impiegare nuove risorse, utilizzare meglio quelle esistenti e creare nuova buona occupazione. Le stesse professionalità italiane non vengono impiegate come sarebbe necessario, a cominciare dal patrimonio paesaggistico, artistico-culturale, scientifico, industriale, statale, sociale, ecc. Non per assenza di risorse proprie ma per incuria, abbandono, disorganizzazione, sottovalutazione degli effetti economici e occupazionali. Eppure - come nell'Italia del Dopoguerra, nella consapevolezza della Cgil di Giuseppe Di Vittorio - partire dalla domanda, dai bisogni, soprattutto a livello locale, identifica immediatamente le politiche pubbliche migliori per l'ambiente e il territorio, per l'innovazione produttiva e per quella sociale, per la valorizzazione dei beni culturali e relazionali, per la stessa economia pubblica, generando nuova occupazione qualificata, soprattutto giovanile e femminile. Nell'impianto del Piano del Lavoro CGIL, infatti, si parte dai territori, in cui gli indirizzi, già condivisi a livello nazionale, vengano tradotti in progetti, individuando qui e ora, chi e con chi, risorse e misure, con cui si realizzeranno tali obiettivi. Non a caso, la CGIL configura i momenti di definizione delle risorse, dei programmi e dei progetti, come confronti "aperti" a tutti i soggetti economici, sociali e istituzionali interessati, nonché al mondo della ricerca e delle università, fin dalla selezione delle priorità territoriali, dall'ideazione dei progetti e delle vie di creazione di lavoro; stabilendo eventualmente percorsi amministrativi

funzionali, sequenziali e rapidi.

Nel Piano del Lavoro c'è una proposta di cambiamento della politica economica nazionale, che si sperava venisse presa in carico da un governo, certo "di cambiamento", e non "tecnico" o "tattico", cioè dall'attuale governo "della letargia" (come lo ha definito il *Financial Times*) di larghe intese.

La Cgil vuole offrire una risposta di responsabilità, che allarghi lo spettro dell'elaborazione all'interesse generale e che guidi il Paese e, con esso, il lavoro su un sentiero nuovo di crescita e di sviluppo, fondando proprio nel lavoro un nuovo paradigma economico e sociale, anche a livello europeo. In linea con la proposta della Dgb - che il 9 luglio 2013 presentiamo in Cgil con il Forum delle politiche economiche assieme agli autori tedeschi - la Cgil sta lavorando a un Piano del Lavoro europeo, della CES. Anche la ripresa europea è lontana se posta ancora sul sentiero della competizione sui costi, della ricerca dei margini di produttività, di profitto e di crescita marginale del PIL. Al contrario, proprio nella creazione di lavoro, di occupazione, soprattutto giovanile e femminile, possiamo creare nuova crescita e nuovo lavoro, ritrovando l'obiettivo della piena e buona occupazione.

Questa strategia richiede un'enorme coerenza nell'organizzazione dell'azione sindacale (magari unitaria) e nell'esercizio della rappresentanza. Il Piano del Lavoro rappresenta un grande piano per la crescita, l'occupazione e lo sviluppo, in Italia e in Europa, che però ancora non trova seguito nell'assetto organizzativo e nelle politiche contrattuali della Cgil (nazionali, settoriali e territoriali). In questo senso, il Congresso è un'occasione da non mancare. Anzi, il Congresso rappresenta un appuntamento con la Storia.

Cosa mette sul tavolo la Cgil? Un'idea di contrattazione nuova. Una sfida all'allargamento e all'estensione della contrattazione, a tutti i livelli: sul versante nazionale e aziendale, formulando piattaforme e contratti in nome dell'inclusività, cioè prevedendo la regolazione e i diritti per tutti quei lavoratori attualmente esclusi dalla contrattazione (e non sostenuti dalla legislazione del lavoro); sul versante territoriale, concertando e definendo progetti di sviluppo locale, non solo entro gli argini possibili di finanza pubblica, ma anche nei potenziali rivoli di innovazione della regolazione amministrativa che permettono nuove sinergie e, così, nuove produzioni e nuovi servizi, beni pubblici e consumi collettivi, a partire proprio dalle arretratezze e dalle potenzialità inesprese del sistema Italia. L'innovazione economica e sociale sta nel fatto che i nuovi motori dello sviluppo italiano ripartono dal territorio e incrociano più categorie e settori, in un'idea di contrattazione di progetti, filiere, siti, distretti, con il coinvolgimento di più attori economici, istituzionali e sociali. Una contrattazione territoriale, quindi, che non si limita solo alla contrattazione sociale, benché questa rimanga protagonista della discussione sul nuovo welfare; visto che lo stato sociale che abbiamo conosciuto fino a oggi non sarà quello di domani, e dobbiamo noi per primi essere capaci di ridefinire i livelli di assistenza essenziali (non minimi) nonché i nuovi diritti non universali (povertà, non autosufficienza, infanzia, ecc.). La pratica con cui la nuova contrattazione decentrata nuova e il dialogo sociale dovrebbero attivarsi dovrebbe andare perciò oltre i confini delle parti sociali, in una pratica di democrazia deliberativa più avanzata, che coinvolga altri rappresentanti della società civile organizzata. Già sta avvenendo in molti territori e si stanno attivando a livello locale comitati territoriali per il lavoro in cui sviluppare i piani del lavoro locali e le linee programmatiche della nuova contrattazione decentrata. Talvolta l'elaborazione locale e la programmazione negoziata aiutano anche la politica, rompendo gli intrecci tra gli interessi costituiti e la vita istituzionale locale, ridando fiducia ai cittadini e riattivando i loro interessi e la loro spinta alla partecipazione.

Per la Cgil ciò vuol dire riconoscere l'autonomia delle strutture ma anche l'egemonia nella confederalità. Vorrei anche aggiungere che, così facendo, si rinnova il ruolo di mediazione sociale del sindacato e si contribuisce ad arginare la crisi istituzionale e politica in cui versa l'Italia. Lo stesso accordo sulla rappresentanza del 31 maggio 2013 (come quello del 28 giugno 2011) può rappresentare un'occasione per una nuova vita

democratica delle relazioni industriali, e non solo. Allo stesso modo, la proposta di riforma organica delle istituzioni pubbliche della Cgil, presentata ieri da Giordana Pallone, rappresenta un altro tentativo (inedito) di dare risposte di ordine istituzionale e civile alla crisi democratica, italiana ed europea.

È chiaro che in quest'ottica - in coerenza con le ambizioni europee di promozione dell'economia della conoscenza - l'autonomia del lavoro e nel lavoro, del lavoratore, dei lavori, deve trovare un respiro molto forte. Definire una strategia di sviluppo e una nuova stagione contrattuale in nome della centralità del lavoro - che qui l'ispirazione del titolo "Piano del Lavoro" - richiede che ci si interroghi su *quale* lavoro vada posto al centro. Ecco perché all'allargamento della contrattazione sociale deve corrispondere l'allargamento della rappresentanza e della contrattazione di categoria, nazionale e aziendale, verso tutte quelle istanze innovative capaci di comprendere e tutelare nuove tipologie contrattuali e alte professionalità, che trovano nella parola "inclusività" la sintesi più adatta a definire la nuova strategia da seguire. Se, dunque, da un lato, nel caso dei precari (soprattutto atipici) bisogna trovare il modo per portare i diritti oltre i confini tradizionali dei contratti, dall'altro lato, occorre recuperare un'idea di pari dignità della rappresentanza e della contrattazione anche dei quadri e dei professionisti, comprendendo persino la contrattazione individuale. L'ultima grande elaborazione di questa organizzazione in materia può essere attribuita a Bruno Trentin, che esaltava la personificazione del lavoratore in concomitanza all'azione collettiva - al lavoro e alla lotta - e affermava l'idea di libertà del lavoro proprio nel lavoro, in un'idea di sindacato dei diritti e del paese. In questa prospettiva, è evidente che il territorio diventa il luogo di confronto e condivisione della questione sociale. Il reinsediamento della Cgil deve ripartire dalle camere del lavoro. Anche se, nell'era digitale, il radicamento dell'organizzazione non può essere solo fisico. Per organizzare i non organizzati dovremmo pensare anche a canali e modalità più aperte, più attuali, più rapidi - come dice anche Bernardo Marasco - che vadano oltre i confini tradizionali della fabbrica o dell'esercizio commerciale: ad esempio, per sviluppare insediamento e contrattazione in diversi territori o filiere o nelle imprese a rete si potrebbe utilizzare anche un'altra rete, quella digitale, il web.

A questo nuovo protagonismo della Cgil, inoltre, è possibile ricondurre anche un vantaggio macroeconomico (oltre che organizzativo). Faccio un esempio: una recente indagine dell'*Université Libre de Bruxelles* per la CES mostra come l'Italia abbia registrato negli ultimi anni il valore del salario minimo più elevato in Europa (calcolando la proporzione tra la retribuzione minima, prevista da leggi o contratti, e il salario mediano effettivo), ma anche la quota di persone "escluse" più elevata (circa il 13 per cento), con picchi di oltre il 30 per cento nell'edilizia e oltre il 20 nelle attività artistiche, di intrattenimento e legate al turismo. Svolgendo, allora, due calcoli, si intuisce rapidamente che aumentando di circa mezzo milione di persone (cifra analoga a quella segnata da Paolo Terranova come potenziali nuovi iscritti alla Cgil a breve) la platea dei lavoratori che, a vario titolo, riceverebbero almeno un compenso pari al salario d'ingresso previsto in Italia - cioè "inclusi" nei contratti - la classifica dei paesi con maggiore copertura contrattuale verrebbe ridisegnata e l'Italia raggiungerebbe subito il livello tedesco o francese di universalità dei diritti salariali.

Vorrei, infine, dare un suggerimento. Siccome in questa discussione mi sembra che siamo tutti d'accordo sull'estensione della contrattazione e l'allargamento dei confini della rappresentanza, forse potremmo ripensare a una riorganizzazione statutaria delle degli organismi o categorie preposte al tesseramento e alla rappresentanza degli atipici: potremmo creare un nuovo organismo che metta insieme tutte le strutture della Cgil - talvolta anche in contraddizione tra loro - a cominciare da Nidil, la Consulta delle professioni, il Sol e, magari, anche Agenquadri e l'Ufficio delle politiche giovanili. Dobbiamo rappresentare di più e meglio i precari, gli atipici, i professionisti e, in questa fase storica, i disoccupati. Non possiamo ignorare che c'è una questione generazionale in

questa esigenza.

Se faremo tutti, a cominciare dai compagni presenti a questa discussione, lo sforzo di mantenere acceso nel dibattito congressuale lo spirito di ricerca necessario a una discussione libera e avanzata - come è stato deciso dal gruppo dirigente diffuso - la Cgil sarà pronta a cogliere l'occasione che la Storia ci ha posto davanti e ad essere protagonista nel determinare l'uscita dalla crisi e il futuro del Paese.