

ROBERTO IOVINO
Cgil nazionale

Io collaboro con l'ufficio Legalità. Questo lo dico perché inizialmente, quando si è discusso con Paolo dell'opportunità di partecipare a questo incontro, tra l'altro interessantissimo, mi sentivo un po' un pesce fuor d'acqua, perché avete un'esperienza molto consolidata dal punto di vista della rappresentanza e della contrattazione. Leggendo invece i vostri documenti, in particolare quello sulla conferenza di programma, ho capito perfettamente perché sentivate l'esigenza di un contributo su temi diversi, che però sono ormai di pieno impegno sindacale, come quelli appunto della legalità economica, dell'anticorruzione, del contrasto alla criminalità organizzata. Quindi mi perdonerete se non porterò magari un contributo specifico come hanno fatto altri, che rappresentano categorie specifiche con un'esperienza di contrattazione molto avanzata, ma più un contributo di scenario, che si inserisce nei contenuti dell'introduzione che ha fatto Paolo, che secondo me toccava punti molto interessanti. Io riparto proprio da quello che ho letto nel vostro documento e ho ascoltato nella relazione. In particolare faccio riferimento a quella che voi definite: *“la necessità di modificare alcune condizioni di contesto che fanno da zavorra alla crescita economica e sociale”* citando testualmente il vostro documento. E voi brillantemente lo fate, perché purtroppo non tutte le categorie e le federazioni che fanno riferimento alla Cgil hanno questa capacità. Voi individuate tra le zavorre principali, che oggi rendono la vostra crisi più feroce rispetto ad altri paesi in Europa, proprio alcuni temi di cui mi occupo: ripeto la corruzione, l'evasione fiscale e contributiva, ci aggiungo io la capacità pervasiva nella crisi economica delle organizzazioni criminali di inquinare il nostro tessuto economico e di conseguenza sociale. Citate alcuni dati, io ne aggiungerò altri; i famosi 60 miliardi che secondo la Corte dei Conti sono il costo insopportabile della Corruzione in Italia, una quota pari al 3,8 per cento del nostro Pil; citate l'evasione fiscale che secondo l'Istat è pari al 17 per cento del Pil, parliamo di una cifra record, che secondo alcune stime arriva a 275 miliardi di euro. Ripeto, non sono considerazioni secondarie per un paese dove per mesi si discute come riuscire a trovare almeno un miliardo di Euro per finanziare la cassa integrazione in deroga. Quindi, quando parliamo di cifre, di scenari, forse è utile ricordarsi perché il nostro paese, che comunque rappresenta un'economia piuttosto avanzata nello scenario europeo, paga di più rispetto ad altri. Penso, ad esempio, ad alcune stime comparative sulla pervasività dell'illegalità economica in altri paesi come Francia e Germania. Se da noi la crisi “morde” molto di più è anche perché abbiamo una zavorra in più, che in termini redistributivi e di welfare rappresenta una zavorra molto ma molto rilevante.

E allora è giusto chiedersi: cosa c'entrano questi temi con la discussione che stiamo facendo? Secondo me molto, perché quando si parla di crisi e lavoro è sacrosanto, come abbiamo fatto negli ultimi anni, individuare il tema della legalità economica come centrale nella ricostruzione di quelle che sono le precondizioni per un nuovo sviluppo sostenibile, capace di individuare una via di fuga dall'attuale crisi. Proprio nel Piano del Lavoro, ad esempio, abbiamo inserito alcuni titoli, che poi abbiamo approfondito attraverso delle successive campagne, su alcune delle riforme che noi riteniamo necessarie e che non attengono propriamente alla sfera della contrattazione o della legislazione sul lavoro, ma sono delle norme che noi riteniamo assolutamente fondamentali, sulla quale in Italia si fa troppo spesso retorica e nulla più. È il caso della legislazione anticorruzione; molti di voi

sanno che su questo tema è stata approvata recentemente una riforma, la legge n.190/20012, ma al di là dei roboanti annunci rischia di essere una riforma assolutamente inefficace. Cito proprio il tema della corruzione perché sempre nel vostro documento, quello del 2011, c'è un intero capitolo dedicato all'etica della responsabilità, su cosa significa essere quadri oggi, avere alte professionalità capaci di difenderle da pressioni, forme corruttive e ricatti che spesso invece mortificano il lavoro e la professionalità stessa.

Qui non c'è solo una questione legata alla corruzione nella pubblica amministrazione, piuttosto sarebbe utile interrogarsi cosa la corruzione è nei settori privati, tema che l'attuale legislazione, da ultima la legge n.190/12, non aggredisce neanche in modo marginale. Siamo un paese che ha la più alta distanza tra la percezione della corruzione reale, cioè quella che entra nelle aule dei tribunali e la corruzione percepita nella società. Per darvi solo un dato; dalla stagione di Tangentopoli a oggi i condannati per corruzione sono diminuiti di dieci volte, ma sulla base di un'indagine fatta dal Dipartimento Funzione Pubblica, che si è avvalso della autorevole collaborazione di magistrati come Cantone e altri, la percezione reale di quanto è aumentata la corruzione è aumentata di dieci volte. Cioè siamo in un paese, solo a titolo esemplificativo, dove alcune politiche messe in campo negli ultimi venti anni, a partire da un processo di liberalizzazione del mercato del lavoro, ha promosso l'idea che la conoscenza diretta o la raccomandazione sia l'unica fonte di accesso al mondo del lavoro. Capite bene, come giustamente ha detto Paolo nella sua introduzione, quanto una riflessione precisa su questi temi sia necessaria per un sindacato come il nostro. In primo luogo perché i famosi codici etici, promossi dalle imprese come strumento di deterrenza da illegalità e corruzione, rimangono sostanzialmente lettera morta e, purtroppo, non hanno cambiato di una virgola quelli che sono i fenomeni corruttivi e la pervasività dell'illegalità nella nostra economia legale. In secondo luogo perché l'azione legislativa e repressiva non basta, come scrivete bene nel vostro documento: *“servirebbe una legislazione premiale che incentivi il riconoscimento della legalità come valore aggiunto anche nella propria professionalità”*, mentre attualmente abbiamo un contesto dove se c'è un funzionario, che sia esso bancario o della pubblica amministrazione, determinato a denunciare o il risultato è, lo dico a malincuore, che rischia lui di essere allontanato dal posto di lavoro. Allora capite bene che quando la Cgil inserisce tra le riforme fondamentali proposte nel Piano del Lavoro il tema della legalità economica, che in pratica significa rivedere l'attuale legislazione anticorruzione, rivedere il codice unico degli appalti (perché purtroppo ci sono delle distorsioni legislative che rischiano di favorire l'infiltrazione mafiosa), fare seria una lotta all'evasione e al lavoro nero, lo si fa perché la legalità economica è ormai una precondizione allo sviluppo per la buona e piena occupazione, contro invece lo sviluppo selvaggio e liberista che di fatto ci ha trascinato nella crisi attuale. Un paese dove il falso in bilancio non è più reato, dove semplificare la burocrazia di fatto significa abbassare il controllo di legalità, è un paese che difficilmente riuscirà a programmare un'altra via allo sviluppo sostenibile che tenga conto di una giusta distribuzione del reddito e piena affermazione dei diritti del lavoro.

Per concludere: sento da tempo parlare, e a buon ragione, di inclusività contrattuale. Oltre al lavoro che facciamo con l'ufficio Legalità della confederazione e delle campagne che abbiamo promosso su questi temi, collaboro anche con una categoria molto distante dall'Agenquadri, cioè la Flai. Mi occupo prevalentemente di quelle che sono definite dall'Ocse delle categorie di lavoro indecente o gravemente sfruttato, il fenomeno del caporalato, il sommerso in agricoltura e, paradossalmente, trovo un parallelismo rispetto alla discussione che stiamo facendo. L'inclusività contrattuale è un concetto per gli addetti

ai lavori, dove chi è inserito in un contesto (il lavoro subordinato, con le sue regole contrattuali e i suoi diritti) prova a includere qualcun altro. Io penso che oltre a proporre una discussione sull'inclusività, discussione che comunque ritengo fondamentale, penso serva anche una riflessione sull'efficacia della contrattazione, perché è evidente che al di là della dimensione inclusiva, cioè dei diritti e delle tutele storicamente acquisite attraverso le lotte, purtroppo c'è qualcun altro che questi diritti non li può esigere, a causa del processo di frammentazione del mercato del lavoro che ha minato le solide basi della contrattazione collettiva e rotto il patto di solidarietà tra lavoratori e lavoratrici. E allora serve una riflessione su quelle che sono quelle categorie di lavoro gravemente sfruttato o anche semplicemente indecente, basandosi sui parametri che ci vengono consegnati a livello internazionale, e che ci permetterebbero invece di capire che oggi il dumping contrattuale è figlio di un processo di marginalizzazione della contrattazione collettiva, mentre in modo del tutto trasversale (dal precariato all'università fino all'agricoltura) avanzano intere categorie di lavoratori esclusi dalla negoziazione di diritti e tutele e che spesso si sovrappongono a chi può esercitare meno diritti di cittadinanza (giovani, donne, migranti in primis). In questo senso serve e inaugurare una stagione di forte ripensamento dell'efficacia, oltre che dell'inclusività, della contrattazione negoziale che il sindacato agisce nei luoghi di lavoro. In sostanza, per dirla con una battuta: nel momento in cui, ed è lo stesso tema che noi ci siamo posti sul tema dell'agricoltura, noi continuiamo a fare contrattazione solo per una parzialità oggettiva di lavoratori, chi è fuori da quella contrattazione sarà soggetto al ricatto, all'indecenza del lavoro e al grave sfruttamento. È il caso del caporalato, ma è anche il caso del precariato diffuso in modo trasversale in tutti i settori lavorativi. Quindi stiamo discutendo di fenomeni molto più complessi della semplice inclusività, ma della necessità di inserire alcune clausole di legalità (cioè sulla necessità di lavorare in modo decente e dignitoso) all'interno dei contratti, dal livello nazionale a quello aziendale. Clausole basate sull'idea che chi rispetta le regole debba essere premiato e non viceversa, quindi un'efficacia che favorisca meccanismi di emersione, tema che riguarda anche il riconoscimento delle professionalità che vengono costantemente mortificate. Noi sappiamo benissimo che questa è la realtà del nostro paese, e come forza sindacale non possiamo prescindere da ciò.