«Abbiamo rovinato l'Italia?»

Un sindacato moderno non può difendere i furbetti

I sindacalisti tendono ad autoassolversi e a dimenticare gli errori. Ma molte delle accuse ai rappresentanti dei lavoratori nascono da singoli episodi

MARCO BENTIVOGLI*

«Sono una casta. Privilegiati che difendono altri privilegiati. Tutelano i fannulloni. Fanno i sindacalisti per non lavorare. Difendono solo le pensioni di anzianità e lasciano i giovani senza la prospettiva di una pensione dignitosa. Rappresentano i garantiti, disinteressandosi dei milioni di precari o di chi il lavoro non ce l'ha. Fanno scioperi che creano disagi più ai cittadini che alle controparti, di cui sono complici. Sono troppo legati alla politica. Hanno stipendi d'oro. I bilanci e il tesseramento non sono trasparenti. Sono una cosa vecchia, inutile e dannosa, un retaggio del secolo scorso, un ostacolo alla crescita del Paese. Il sindacato in Italia è stato generalmente un fattore di ritardo che ha diminuito l'efficienza e la competitività complessiva del Paese».

Questi sono solo alcuni dei luoghi comuni e dei pensieri diffusi oggi in Italia sui sindacalisti. Può capitare di ascoltarli dovunque, al bar come dai media. Ma le cose stanno proprio così? Le malefatte compiute sono davvero così gravi e numerose da giustificare l'attacco al sindacato come sport nazionale? I sindacalisti hanno veramente "rovinato l'Italia", cosa di cui spesso sono accusati? Qualsiasi luogo comune, che consiste in fondo in una riduzione macchiettistica della realtà, si basa su episodi - anche limitati - che hanno determinato nell'opinione pubblica una comune percezione.

GLI "ERRORI"

Un primo atteggiamento di cui bisogna cominciare a sbarazzarsi è la tendenza ad autoincensarsi e assolversi. Per citare Pierre Carniti, bisognerebbe, almeno, iniziare a fare degli "errori nuovi" e non ripetere quelli già commessi, perpetuandoli. Iniziando a riconoscere gli errori commessi bisogna ammettere che in molte, troppe occasioni non si è riusciti ad anticipare il cambiamento del lavoro, della produzione, ma anche della società e dei bisogni delle persone.

Per spiegare la crisi attuale non basta usare la retorica del "distacco dalla base". Il sindacato è molto più vicino alla propria gente di qualsiasi forza politica: non esiste un'altra organizzazione di rappresentanza che sia così capillarmente radicata nei posti di lavoro, nelle province di tutta Italia. Ma non si può negare che la distanza dai lavoratori e, forse, persino dalla realtà, sia aumentata, anche perché ci si è spesso "accontentati" di rappresentare coloro che erano già iscritti al sindacato, senza riuscire ad allargare lo sguardo a tutte le persone che non hanno più fiducia nel sindacato, che non lo conoscono affatto, lo trovano "inutile" o addirittura "dannoso", ma che forse sono quelle che ne avrebbero più bisogno.

Una recente manifestazione della Cisl a Roma [LaPresse]

Un sindacato nemico delle riforme, dell'innovazione e del progresso è contro natura. Il sindacato, che era nato come soggetto di protagonismo civile e di protezione sociale e che, a questo scopo, si era messo alla guida delle riforme prendendo in mano la bandiera del progresso, è stato, negli ultimi anni, sempre più identificato come un custode della conservazione. Ma questo conservatorismo non è in grado di reggere i mutamenti, il passaggio epocale dalla classe operaia della grande fabbrica fordista, alla fabbrica moderna, ai lavori, alla moltitudine dei lavoratori e all'individualizzazione. L'identità individuale delle persone è caratterizzata sempre meno da mutue similarità e sempre più da mutue differenze, dalla multiformità. Questo ha completamente cancellato il modo tradizionale che il sindacato aveva di collegarsi alle persone.

La copertina del libro di Marco Bentivogli

ABUSI DEI DIRITTI

Un sindacato che vuole essere credibile con i lavoratori, che si rifiuti di ingannarli, che resti al loro fianco nei momenti difficili, deve saper distinguere tra chi lavora bene e chi non lavora o fa il "furbetto". Difendere i diritti, senza sanzionare gli abusi dei diritti, fa sì che alla fine gli abusi erodano i diritti. Ad esempio, la legge 104 del 1992 sui permessi e agevolazioni per i disabili e i loro familiari sancisce un diritto sacrosanto, che oggi viene purtroppo messo in discussione per i troppi abusi che hanno portato persino a ipotizzare la cancellazione della legge.

Allo stesso modo, i peggiori nemici dei poveri sono i falsi poveri, destinatari di agevolazioni e di assistenza a cui non avrebbero diritto e protagonisti, in quanto evasori fiscali, di vere e proprie rapine a discapito degli onesti e dei poveri veri. Il sindacato tradizionale ha sempre avuto un rapporto difficile con la meritocrazia e la professionalità, che invece devono essere alla base della promozione e della tutela del lavoro. Chi attaccava il privilegiato o il fannullone era accusato di fare un "compromesso al ribasso", come se l'obiettivo sindacale potesse consistere nell'estendere privilegi immeritati o nel garantire la possibilità di fare i fannulloni.

Ma come vivevano i lavoratori prima di unirsi al sindacato? Le condizioni di lavoro erano: 16 ore di lavoro al giorno senza pause; per 6 giorni; per 52 settimane l'anno; stipendio a discrezione del padrone; niente ferie pagate; niente permessi; niente assenze per malattia.

All'inizio della mia militanza sindacale vidi che era pressoché inutile fare prediche sull'importanza del sindacato. Non funziona. Per spiegarne l'importanza, basta vedere cosa accade dove il sindacato non è presente. Alla fine degli anni Novanta fui incuriosito dall'esperienza che il governo di centrodestra irlandese - alle prese con una disoccupazione molto elevata - aveva messo in campo per attrarre investimenti industriali: proponeva basse tasse e zero sindacato. Furono lanciate delle vere e proprie zone union free. Organizzai due viaggi in Irlanda, con i giovani della Fim, per capire cosa stesse accadendo. Incontrammo il ministro del Lavoro che elogiò i loro grandi risultati in termini di occupazione e investimenti. Poi incontrammo i giovani del sindacato irlandese, la Confederazione Ictu. Era vero: arrivarono molte multinazionali americane, Motorola, Intel, ecc., ma il prezzo sociale da pagare era alto: contratti a termine a un mese (anche agli over 50), nessun salario minimo, nessuna distinzione tra orario normale e straordinario. Condizioni negli anni Novanta non accettabili e che in molte aziende sussistono tutt'ora. In realtà i fattori di successo del modello erano da ricercare soprattutto in un buon livello di formazione, nel vantaggio della lingua, ma soprattutto, in un sistema di tasse molto contenute.

DOVERE DI CAMBIARE

Se dobbiamo riconoscere che il sindacato ha il dovere di cambiare, dobbiamo anche ricordarci che nelle aziende senza sindacato si sta peggio. Ci sono imprenditori che sostengono di fare, da soli, anche la parte del sindacato, capireparto che promettono che penseranno a tutto, ma alla prima difficoltà questo paternalismo si sgretola e con esso il minimo rispetto per il lavoratore. Questa non è una novità. Il paternalismo padronale della metà dell'Ottocento sosteneva l'inutilità del sindacato e della contrattazione, trincerandosi dietro a frasi come: «Voglio retribuire ogni operaio a seconda dei suoi bisogni e dei suoi meriti, e non voglio trattare con nessuno all'infuori dei miei operai». Se le condizioni fossero paritarie, questa vicinanza bonaria tra imprenditore e lavoratore sarebbe accettabile. In realtà chiunque può accorgersi che il rapporto tra impresa e singolo lavoratore, senza mediazione e organizzazione, si basa su uno squilibrio strutturale. La sproporzione di potere, come si diceva una volta, tra il singolo lavoratore e chi detiene i mezzi di produzione, necessita di un riequilibrio di un potere che altrimenti sarebbe indiscriminato e arbitrario. Fu così che nacque il sindacato: attraverso l'organizzazione dei lavoratori si formò una spinta e una grande capacità di educare al passaggio dal singolare al plurale per poter contare, e si elaborò lo strumento della contrattazione, offrendo protagonismo e rappresentanza, e creando un'azione collettiva per rispondere ai bisogni dei lavoratori.

**Segretario generale della Fim Cisl*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL SINDACALISTA IDEALE

LE 10 regole di FRANCO BENTIVOGLI

1. Uno che "sente" come i lavoratori, come loro, con la stessa identità, sogni e progetti
2. Non ha un contratto, un mansionario. Opera con generosità, trasparenza, spirito di gratuità e solidarietà
3. Mette la persona prima di tutto, la sua dignità e libertà sono obiettivi costanti della sua azione sindacale. Il primato della persona deve ritrovarsi nell'organizzazione, nella democrazia interna, nelle rivendicazioni, nelle relazioni e nella vita interna al sindacato. Stimola la partecipazione e la dialettica che sviluppa il senso critico
4. Promuove la giustizia e l'uguaglianza di opportunità. I luoghi di lavoro sono microcosmi di umanità che non escludono disabilità, svantaggi, devianze, emarginazioni, di cui il sindacalista ha coscienza e su cui si impegna per promuovere uno sviluppo politico, culturale e contrattuale dei lavoratori, sviluppando percorsi di inclusione sociale
5. È autonomo, competente e aggiornato, responsabile, non un navigatore senza bussola e d'incerta destinazione (essere autonomi e sapere dove andare)
6. Dice sempre la verità, sapendo che può essere scomodo e comportare rischi: l'impopolarità, la rinuncia alla carriera. La verità viene prima della propria sicurezza. La verità fa il sindacalista responsabile e rende responsabili i lavoratori
7. Ha coraggio, sa assumersi rischi nelle situazioni incerte e se ne prende la responsabilità
8. È credibile. Il sindacalista opera con trasparenza e onestà, adottando uno stile di vita che ispira stima e fiducia da parte dei lavoratori nella gestione delle trattative e degli accordi, nella scelta e nella valorizzazione dei militanti e nel dire ai lavoratori che sbagliano quando sbagliano
9. È realista e profetico insieme. Accanto a una obiettiva valutazione degli spazi quotidiani di rivendicazione e di lotta, è capace di guardare oltre il presente, di individuare soluzioni nuove e non ancora sperimentate
10. Cerca sempre ciò che unisce. Conosce i guasti della disunione sindacale e comprende l'importanza dell'unità d'azione per l'efficacia dell'iniziativa sindacale. Sente che il sindacato è l'alternativa al far da sé e che affrontare le questioni assieme non solo è più efficace, ma è anche un'opportunità di crescita.

P&G/L

Da sinistra: Marco Bentivogli, Giuseppe Sabella e Vittorio Feltri all'incontro organizzato ieri da Gi Group a Milano

Il mondo che cambia

«L'arma dello sciopero ha ormai perso di efficacia»

Feltri alla tavola rotonda di Gi Group: «C'è stato un uso sbagliato e ripetitivo della protesta». Bentivogli: «La serrata va invocata solo come extrema ratio»

ATTILIO BARBIERI

Sui temi del libro di Marco Bentivogli (Abbiamo rovinato l'Italia? Perché non si può fare a meno del sindacato, pubblicato per i tipi di Castelvecchi, pp. 203, euro 16,50), si è svolta mercoledì al Palazzo del Lavoro a Milano, sede di Gi Group, una tavola rotonda. Protagonisti lo stesso Bentivogli e il nostro direttore, Vittorio Feltri. A moderare l'evento è stato Giuseppe Sabella, direttore esecutivo di Think-in, un tink tank specializzato in mercato del lavoro e welfare. Ecco gli spunti principali del dibattito, suddivisi per grandi temi.

Ruolo del sindacato.

Feltri: «È evidente a tutti che il mondo del lavoro non possa fare a meno del sindacato. Però può fare a meno di questi sindacati che purtroppo non sono riusciti a tenere il passo con i tempi. I cambiamenti che si sono verificati negli ultimi trent'anni non potevano non spiazzare anche il sindacato che in molti casi è rimasto legato a schemi antiquati. È mancato il cambiamento culturale necessario, così il sindacato è riuscito a difendere l'indifendibile e a non tutelare quanto invece andava difeso: il lavoro e le retribuzioni. Evitando di erigere delle barriere a protezione dei fannulloni e di quanti in azienda remano contro».

Bentivogli: «C'è un mondo che cambia, mentre il sindacato è fermo. Per rendere l'idea di cosa stia accadendo io utilizzo il teorema di Tarzan il cui primo postulato prevede che abbandoni la liana a cui mi trovo aggrappato nel momento in cui vedo la successiva. Il secondo postulato: sindacati e imprese, assieme, sono aggrappati con tutte le loro forze a una liana sola. Il rischio è quello di avere un Paese fermo».

Il senso dello sciopero.

Feltri: «C'è stato un uso sbagliato e ripetitivo dello sciopero, come un riflesso condizionato. Qualsiasi cosa non funzioni durante una trattativa, la prima reazione è spesso quella di proclamare lo sciopero. Una scelta che andava bene negli anni Cinquanta, quando l'astensione dal lavoro era uno strumento efficace. Ma come tutte le armi, quando vengono inflazionate perdono di efficacia».

Bentivogli: «In Italia vi sono due concezioni. C'è un pezzo del sindacato che considera lo sciopero un fine e un altro pezzo del sindacato, come il nostro, che lo ritiene uno strumento che si utilizza quando non c'è un tavolo negoziale e come extrema ratio. Una cosa molto diversa da chi si sente vivo se sciopera e proclama scioperi anche senza adesioni. Alla Fiat ci sono scioperi cui aderiscono 8 persone su 2mila lavoratori».

La difesa dei salari.

Feltri: «Bisogna tornare agli anni Cinquanta e in parte Sessanta non perché allora ci fosse il paradiso. Il mondo del lavoro era più semplice ma anche più duro, ma i sindacati avevano capito come si doveva agire. E in effetti l'azione che svolsero in quel decennio fu efficacissima e portò dei benefici enormi per i lavoratori, con aumenti salariali importanti, orari umani, la settimana corta, mentre prima si lavorava anche il sabato mattina. Il sindacato aveva la capacità di capire quali fossero le esigenze dei lavoratori».

La degenerazione degli anni Settanta.

Feltri: «Verso la fine degli anni Sessanta il meccanismo si è rotto. Si è guastato il clima. E nel decennio successivo la situazione è esplosa con fenomeni di violenza inaudita. Il sindacato ha perso contatto con la realtà e ha perso reputazione, non ha compreso il mutamento in atto. So benissimo che negli uffici come nelle fabbriche la giustizia è un miraggio e il sindacato può giocare un ruolo decisivo. Ma dev'esserci un adeguamento strutturale che sappia interpretare i cambiamenti avvenuti ad ogni livello nel mondo del lavoro».

Bentivogli: «Sostenere i diritti e gli abusi dei diritti senza distinzione comporta che prima o poi gli abusi si mangino i diritti. Perché viene attaccata la legge 104? Perché ci sono troppi abusi. Ma quando c'è un pezzo del sindacato che alza la testa e dice basta, il mondo dell'informazione non se ne occupa. Perché si ritiene che un sindacato che agisca con discernimento non sia un sindacato».

Il confronto con Federmeccanica.

Bentivogli: «Credo che non si possa liquidare il contenzioso che c'è fra noi e Federmeccanica dividendo fra conservatori e innovatori. Quando si dice che la proposta sul tavolo, come ha fatto Federmeccanica, rappresenta l'unico accordo possibile si cade nel medesimo errore della Fiom che nega il negoziato. Per noi, invece, la mediazione è un grande valore: quando due soggetti cercano un equilibrio diverso tra le reciproche posizioni, vuol dire che si abbandonano i fanatismi. Tornando al primo postulato del teorema di Tarzan, una liana la mollo se vedo la successiva. Un salto nel buio non è un nuovo sistema di relazioni industriali. È la balcanizzazione. Mentre penso che in questa fase alle imprese serva una cornice di stabilità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ENTRO I PRIMI DI AGOSTO

Primo «tagliando» sulle pensioni

Primo "tagliando" in vista tra governo e sindacati sulle pensioni. Entro fine luglio, primi giorni di agosto, infatti, i tavoli tecnici che si sono riuniti valutare le possibili modifiche da apportare alla riforma delle pensioni, lasceranno il posto ad un "vertice" più politico tra il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, il Sottosegretario alla presidenza, Tommaso Nannicini e i leader di Cgil, Cisl e Uil, Susanna Camusso, Anna Maria Furlan e Carmelo Barbagallo.

il punto

Vizi italici

Centri per l'impiego La burocrazia è dura a morire

GIANNI BOCCHIERI

Pur non ancora pienamente operativo, sebbene si sia tenuto il primo consiglio di amministrazione dell'Anpal, l'Agenzia nazionale per le politiche attive, il decreto di riordino dei servizi al lavoro e delle politiche attive (d.lgs. 150/2015) è già oggetto di modifica con i previsti decreti correttivi. In effetti, dalle prime applicazioni del provvedimento, sono emersi molti punti che avrebbero bisogno di essere rivisti. Tra questi, come presagito da pochi, il dato più critico è quello che attribuisce funzioni in via esclusiva ai Centri pubblici per l'impiego (Cpi), che rischiano di essere relegati prevalentemente ad attività burocratico-amministrative, essendo configurati come una sorta di ufficio accettazione per le pratiche propedeutiche alla fruizione dei veri e propri servizi di inserimento nel mercato del lavoro. In particolare, dopo aver gestito telematicamente la sua domanda di indennità di disoccupazione e la dichiarazione di immediata disponibilità ad accettare un percorso formativo o un'offerta di lavoro congrua, il disoccupato dovrà prendere contatto con il Cpi, per andare a compilare il suo patto di servizio, con cui prende l'impegno di fare quanto concordato per il suo percorso di politica attiva.

Sebbene la norma si riferisca genericamente a un "contatto" da parte del disoccupato, ottenuto su pressante richiesta delle regioni, in assenza di altri strumenti, è evidente che questa previsione costringa i disoccupati a recarsi fisicamente presso gli stessi Cpi, creando così probabili code solo per sottoscrivere un documento amministrativo. Dopo quattro mesi di disoccupazione, lo stesso disoccupato poi potrà chiedere l'assegno di ricollocazione allo stesso Cpi oppure in via telematica, direttamente all'Anpal.

A ben vedere, si tratta di una procedura particolarmente arzigogolata, con l'accesso e la fruizione delle politiche attive del lavoro non particolarmente fluidi. Peraltro, il decreto alterna fasi in cui tutto sarebbe gestibile in via telematica, con fasi in cui il disoccupato deve recarsi fisicamente ai Centri per l'impiego. In una componente, quella informatica, si tenta di emulare il modello olandese, in cui il disoccupato dovrà solo tenersi aggiornato e tenere attiva la propria pagina personale nel sistema informativo pubblico. Ma c'è pure la componente legata al contatto fisico con gli uffici pubblici. Così il percorso del Jobs Act riprende il peggiore modello centralistico precedente alla prima grande modernizzazione del mercato del lavoro di fine anni '90.

Al di là di ogni approccio ideologico di esclusione degli operatori privati dalla gestione di alcune fasi dei percorsi di politica attiva, questo modello può al massimo giustificare la funzione basata sui Centri pubblici di organizzazione del mercato del lavoro. Il problema è che la condizione in cui versano non permette loro di svolgere queste attività esclusive e richiede un piano di rafforzamento, su cui dovranno convergere risorse che potrebbero invece finanziare le politiche attive.

Per questo, il correttivo potrebbe risolvere alcune questioni, consentendo ad esempio la gestione del patto di servizio in via informatica, come per la Did. Per il resto, prima di potenziare i Cpi per fare attività solo burocratiche, non sarebbe meglio preoccuparsi di costruire quel sistema informativo unitario, tanto pervicacemente previsto quanto lontano dall'essere realizzato?

© RIPRODUZIONE RISERVATA