6
anno quinto
bimestrale
novembre-dicembre 1994

Periodico bimestrale
a cura della Fim Cisl
Nuova serie
Direttore: Gianni Italia
Direttore responsabile:
Bruno Liverani
Reg. Trib. Roma 312/82
del 29.9.1982
Sped. abb. postale
50 % Roma

LETTERA FIM

PAGINE CENTRALI
ABC delle pensioni. Un glossario

SINDACATO & POLITICA
Intervista a Guido De Guidi

LAVORO E AMBIENTE
Per uno sviluppo sostenibile

GIAPPONE E ITALIA
Imprese, relazioni sindacali e formazione

LONTANO ORIENTE
Rapporto su un viaggio in Cina

RUBRICHE
Cultura & dintorni

1995: CONCERTAZIONE E UNITÁ DUE SCOMMESSE DA VINCERE

di GIANNI ITALIA

Gli ultimi mesi dell'anno che è passato sono stati contrassegnati, sul terreno sindacale, dalla lotta per cambiare i contenuti e la filosofia stessa della manovra economica del governo Berlusconi. È stato un conflitto duro, anche perché si è in pratica abbandonato il metodo adottato dai due governi precedenti, quelli di Amato e Ciampi, di puntare al risanamento e allo sviluppo attraverso una politica economica nella quale tutti i soggetti erano chiamati a partecipare con comportamenti coerenti.

L'attuale governo, invece, ha operato la scelta, in apparenza più confacente al nuovo "equilibrio" politico, di realizzare il risanamento attraverso un drastico taglio allo stato sociale nella speranza di ricavare risorse che, aggiunte a quelle liberate da una previsione di riduzione dei tassi di interesse, potessero far quadrare i conti pubblici. Era una tipica manovra da governo di centro-destra degli anni Settanta.

La partita si è conclusa, come è noto, con un rinvio, sulle pensioni e si sono ottenuti risultati importanti per la promozione dell'occupazione e dello sviluppo nel Mezzogiorno. Non possiamo dire che sia stato affermato il metodo concertativo: questa è una battaglia ancora tutta da vincere, ed è questo uno dei punti nodali sui quali saremo impegnati nel 1995.

C'è qualcosa da dire sul comportamento della Confindustria, dapprima oscillante e poi apertamente schierato a favore della manovra governativa, senza apprezzabili "distinguo" né sul piano del merito, né su quello del metodo. Eppure tutti, Confindustria compresa, avevano salutato nell'accordo del luglio 1993 e nel modo con cui si erano conclusi alcuni contratti di categoria, in primo luogo quello dei metalmeccanici, l'inizio di una nuova e più positiva fase di relazioni industriali. Ci auguriamo che la lezione scaturita dalle vicende degli ultimi mesi venga raccolta e che si possa continuare a lavorare riprendendo, anzi sviluppando la positiva esperienza già avviata.

Riguardando all'anno trascorso, spiccano per importanza tre fatti che toccano il mondo sindacale: l'elezione delle Rappresentanze sindacali unitarie; le conclusioni contrattuali in linea con l'accordo del luglio 1993; la lotta contro la manovra governativa di cui abbiamo già parlato. In tutti e tre il sindacato ha raccolto risultati importanti, ha affermato e irrobustito la propria capacità di rappresentanza (anche verso l'intera società). Ma il percorso del rinnovamento è ancora lungo e nessuno, nemmeno la Fim, può scaricare su altri i vistosi limiti del sindacalismo praticato.

Nel 1995 il sindacato deve far fruttare queste esperienze accumulate. Punto cruciale di esse, ormai consegnato alla responsabilità dei gruppi dirigenti, è l'unità sindacale: le ragioni per realizzarla in tempi politicamente e socialmente utili, cioè rapidamente, sono tali che non corrispondervi sarebbe segno di una debolezza grave. Ora, nel sindacalismo italiano si vanno profilando due linee di pensiero su questo argomento così vitale.

Secondo la prima, occorrerebbe attendere che maturi una ricomposizione del quadro politico: solo allora sarà possibile parlare di unità. Ciò significa privilegiare le esigenze e i tempi dei partiti, comunque si chiamino oggi, relegando in secondo piano il ruolo che potrebbe svolgere – e sicuramente svolgerebbe – la realizzazione dell'unità sindacale sulla politica stessa.

La seconda linea di pensiero – ed è quella che la Fim Cisl condivide e promuove – vede nell'unità sindacale il vero rinnovamento della politica in Italia. O perlomeno, è il nostro più specifico e determinante contributo a questo rinnovamento. Da questa unità, che rende il sindacato soggetto politico forte e realmente autonomo, dipende anche il rinnovamento del sindacato medesimo: nel rapporto con i lavoratori, nella valorizzazione della democrazia sindacale, nella responsabilizzazione verso un progetto di rinnovamento dell'intera società italiana, a partire dai luoghi di lavoro.

Solo con l'unità sindacale questo progetto può realizzarsi; senza l'unità, si indebolisce la cultura democratica e riformatrice essenziale per un vero rinnovamento del nostro paese.

Cominciando il nuovo anno, l'augurio che facciamo a tutti e a noi stessi è implicito nelle cose dette fin qui. Aggiungo solo un augurio particolare ai nostri lettori e alle loro famiglie, di benessere, di felicità, di soddisfazione nel lavoro e nell'impegno sociale.

DAL ROMITORIO ALL'AULA DEL SENATO

Proseguendo nelle serie su "sindacato e politica" arriviamo infine a una esperienza personale: quella di Guido De Guidi, eletto senatore dei cristiano sociali nelle ultime consultazioni politiche e ora vicepresidente del gruppo progressista al Senato. Prima era stato direttore del Romitorio di Amelia dopo una lunga esperienza sindacale nella Fim Cisl a Terni. Con lui abbiamo parlato dell'intreccio tra sindacato e politica non tanto in linea teorica, quanto facendogli raccontare come ha vissuto il passaggio da un'esperienza all'altra.

Sono passati diversi mesi dalla tua elezione, avrai già fatto l'abitudine alla vita da senatore della Repubblica. Forse può essere il momento buono per rivedere come è andata. Cominciamo dall'inizio: come è maturata la tua candidatura? Non penso sia avvenuto che un bel giorno ti sei detto: adesso voglio fare il senatore; ci sarà stato invece che qualcuno che ti avrà chiesto: ma perché non ci rappresenti tu?

È andata proprio così: è stata determinante una sollecitazione esterna piuttosto insistente. C'è un antefatto: in occasione delle elezioni comunali a Terni, nel 1993, mi era stato proposto di candidarmi a sindaco da parte di un arco di forze che, per comodità, chiamerei di "centro-sinistra": un po' di ex socialisti, un po' di ex democristiani, qualche repubblicano... insomma una "alleanza" nata dalle ceneri lasciate, anche a Terni, dal grande rogo di tangentopoli, per tentare di risalire la china proponendo una figura ancora dotata di qualche credito. Ho pensato che volessero scherzare; ma siccome si andavano moltiplicando i pellegrinaggi al Romitorio per pregarmi di accettare, capii che facevano sul serio. Risposi di no: non mi sentivo di assumere una responsabilità così pesante. La cosa si chiuse lì, a Terni le elezioni portarono a un drastico spostamento a destra, tant'è che ancora qualcuno mi rimprovera di avere in parte contribuito, con il mio rifiuto, a quell'esito.

Ciò tuttavia mi fece capire che a Terni sopravviveva ancora una qualche immagine della mia presenza – ormai ero al Romitorio da dodici anni – legata agli anni in cui ero impegnato nel sindacato e nel consiglio di fabbrica della Terni. E poi cominciava a non dispiacermi l'idea di una esperienza diretta nella vita politica: in fondo, sarebbe stata una cosa nuova per me.

Arriviamo così all'autunno del 1993, quando cominciai a frequentare le riunioni del movimento dei cristiano sociali, nato attorno a personaggi della levatura di Pierre Carniti ed Ermanno Gorrieri.

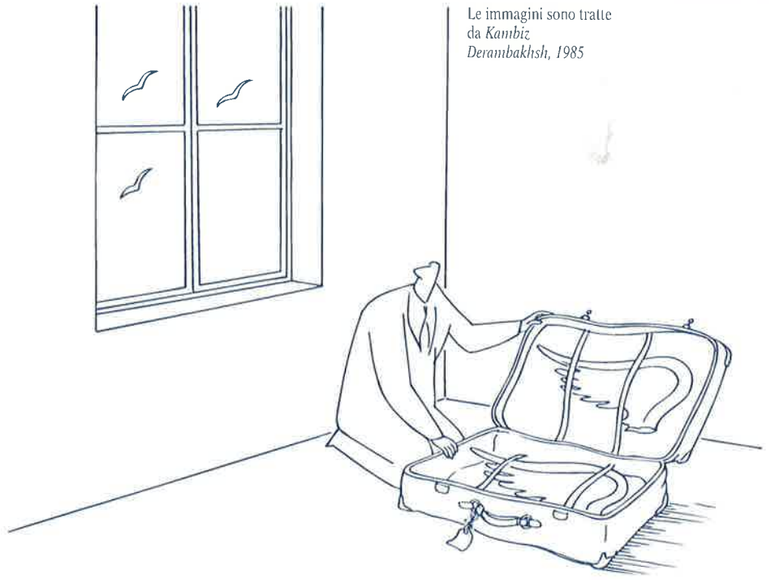
Ti sei così ritrovato con persone con una cultura sociale e politica perfettamente omogenea alla tua...

Certo, mi sono ritrovato "in casa". In quelle riunioni nacque l'esigenza di radicare il movimento nel territorio, uscendo dal gruppo di "appassionati" che si ritrovava a Roma. Così mi venne chiesto di occuparmi di dare vita al movimento e di coordinarlo in Umbria. Da qui la nomina di coordinatore dei cristiano sociali in quella regione. Il movimento cominciava intanto a prendere forma anche in altre regioni, particolarmente nel Veneto, in Emilia Romagna, in Toscana, nel Piemonte.

Contemporaneamente precipitava la crisi dell'undicesima legislatura e si affacciava la prospettiva delle elezioni politiche. Carniti mi disse che in Umbria dovevamo presentarci con nostri candidati e con una collocazione precisa a sinistra. Come coordinatore dei cristiano sociali fui chiamato a partecipare al cosiddetto "tavolo" attorno al quale si decidevano le candidature. Fu un'esperienza stressante, con discussioni interminabili e anche aspri conflitti all'interno del polo progressista per la scelta dei candidati. Quanto a me, mi confrontavo costantemente con quel gruppo di persone che in alcuni centri più importanti – Perugia, Terni, Foligno – avevano costituito dei nuclei di cristiano sociali per valutare come noi avremmo dovuto presentarci.

Mi fu chiesto di candidarmi, ma non ero del tutto convinto; alla fine sciolsi le mie riserve e firmai l'accettazione, ma solo due ore prima della chiusura delle liste, tanto mi aveva lasciato perplesso il modo con cui erano state decise le candidature. Ero, sì, convinto di potermi impegnare in questa scelta, ma avrei desiderato che essa fosse emersa in un contesto di maggiore chiarezza e di novità nel modo di fare politica e di aggregarsi come forze diverse ma unite in un'alleanza pluralistica, mentre invece ancora una volta, in sostanza, le decisioni vere erano passate per le centrali dei partiti.

Avevo anche un motivo di imbarazzo, perché come coordinatore regionale ero alla fine costretto a "contrattare" la mia candidatura, anche se la regola adottata fu quella di presentare rose di candidati sulla base di alcuni gradimenti reciproci. Io presentai quattro nomi, due per Perugia e due per Terni; per Terni, soprattutto da parte del Pds e di Rifondazione comunista, si sostenne che era opportuno presentare un candidato dei cristiano sociali (le altre forze non erano uscite indenni dalla tangentopoli che aveva messo in crisi il Comune) e si ritenne che il sottoscritto fosse la persona con maggiori chances di ottenere consenso.



Le immagini sono tratte da *Kambiz Derambakhsh, 1985*

Un consenso che effettivamente c'è stato, e anche abbondante.

Sì, è andata bene. Alla fine abbiamo ottenuto il 49,86% dei voti...

Ciò significa che sei andato a "pescare" anche in acque esterne all'area di riferimento dello schieramento progressista...

Sicuramente. Il "blocco", diciamo così, era rappresentato dall'elettorato di Pds e Rifondazione comunista. Ma la percentuale ottenuta indicava che c'era almeno un 12% di consensi provenienti da aree esterne al tradizionale elettorato di sinistra.

Avrai dovuto fare, per la prima volta in vita tuta, una campagna elettorale in piena regola. Come è andata?

È stata una belle esperienza, ma mi è costata un pesante stress fisico – non psichico, perché ero del tutto sereno. Ero costretto a ricostruire un'immagine, dopo 12 anni di assenza da Terni, e c'era molto da fare, il collegio era esteso, bisognava andare dappertutto. Insomma, una gran fatica, fatta di povere cose: una presenza capillare ad esempio alle fiere, ai mercati, l'andare porta a porta, volantinaggi, un po' di radio e tv locali... Non sono mancati gli insulti, magari non diretti personalmente a me ma alla classe politica nel suo insieme; ma è stata, dicevo, una bellissima esperienza, soprattutto nell'incontro diretto con la gente.

E ora sei senatore della Repubblica. Cosa ti fa pensare, questo nuovo status? Ci saranno sicuramente aspetti di discontinuità e qualcuno anche di continuità con il tuo impegno precedente: parliamone.

Comincio dagli aspetti di discontinuità. Ce n'è uno soprattutto: mi sono trovato ad assumere un ruolo diverso. Il pubblico che ora devo rappresentare è ben più variegato e ampio, con bisogni e interessi che vanno molto oltre, e sono molto più articolati di quelli dei lavoratori dipendenti di un settore industriale, che dovevo rappresentare da sindacalista.

In più c'è una contraddizione, o comunque un elemento di tensione: da un lato, se l'elettorato cui sono legato è tipologicamente più ampio della platea dei lavoratori industriali, è però un elettorato locale, che esprime bisogni e difende interessi legati alla realtà locale, al territorio, insomma al collegio dove sono stato eletto; dall'altro lato, mano mano che frequentavo Palazzo Madama, ho maturato la consapevolezza di essere senatore della Repubblica, nel senso ovviamente di dover rappresentare in qualche modo anche l'intero paese, di essere responsabile verso tutta la comunità nazionale, anche se il nuovo sistema maggioritario porta di per sé ad accentuare l'ancoraggio al proprio elettorato e al proprio collegio.

Inoltre, nel modo con cui sento questo mio attuale ruolo, molto ha inciso il rapporto avuto con la gente durante la campagna elettorale, cui ho accennato prima. Anche se ovviamente non li ho conosciuti tutti i miei elettori, sapere che cinquantamila persone hanno posto un segno accanto al mio nome mi responsabilizza al massimo, alimenta il desiderio di conoscerle tutte e in qualche modo l'impegno a tentare di rispondere alle domande di ciascuno.

Ho condotto la campagna elettorale all'insegna di alcuni principi: la scommessa con me stesso era di verificare la possibilità di vivere in coerenza con i miei valori anche entrando in questa dimensione della politica e di non essere invece trascinato via dalla forza degli e eventi e dalla corruzione. Il riferimento a questi valori semplici, e l'idea di fare politica rispondendo direttamente alla gente su quei valori, e non alle segreterie di partito, ha fatto molta presa nella campagna elettorale.

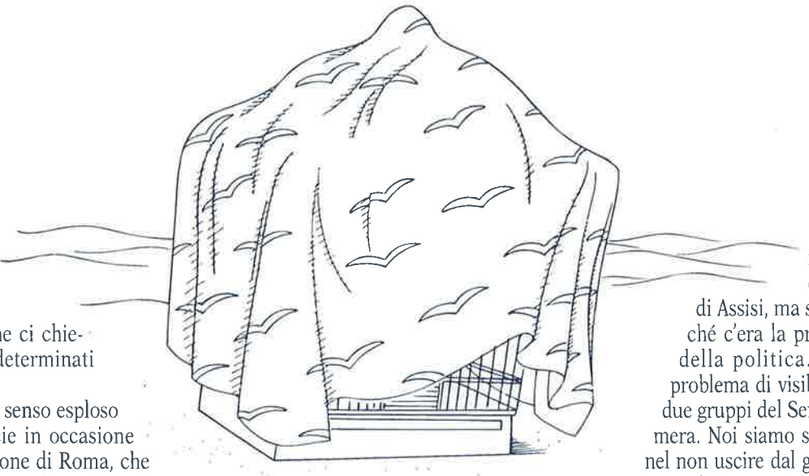
Forse si può cogliere qui anche un momento di continuità con la tua esperienza precedente.

È vero, soprattutto per il periodo di impegno al Romitorio, dove il mio lavoro consisteva essenzialmente nella comunicazione diretta di idee, esperienze, valori ai partecipanti ai corsi di formazione. È la continuità che ancora avverto quando sono chiamato nella varie circoscrizioni e lì faccio riunioni per verificare quello che si può e si riesce a fare per rispondere ai bisogni della gente.

La continuità la sperimento anche nel mio lavoro al Senato, dove sono entrato a far parte della Commissione lavoro: mi ritrovo quindi ad occuparmi dei problemi che già conosco e per i quali, sia pure in una visuale diversa, credo di poter dare un contributo non generico.

Alla luce della tua esperienza di uomo politico proveniente dal sindacato, dopo diversi mesi, come credi che possano meglio rapportarsi l'universo sindacale e quello della politica? E cosa pensi di quello che ci ha detto Carniti ("Lettera Fim" 5/94), che oggi il sindacato deve esplicitamente schierarsi, stare da una certa parte?

È una cosa che ho sentito molto. Ricordo quando facevo parte del consiglio di fabbrica della Terni e dovevamo affrontare l'enorme problema della ristrutturazione di quella grande fabbrica. Per risolvere un problema di tali dimensioni naturalmente avevamo bisogno di una "sponda" politica e istituzionale, ma avevamo il timore, soprattutto noi della Cisl, di perdere qualcosa della nostra caratteristica. C'era una sorta di conflitto tra attenzione all'universo politico e preoccupazione di mettere dei paletti chiari perché i parlamentari non invadessero il nostro terreno. Ora mi trovo a vivere



questa sensazione dall'altra parte, premuto insieme agli altri parlamentari dai sindacati che ci chiedono di intervenire su determinati problemi.

Il problema è in certo senso esploso negli ultimi tempi, specie in occasione della grande manifestazione di Roma, che ha visto una partecipazione che andava oltre i confini della gente che il sindacato aggrega. Nei cortei e in piazza c'erano anche molti esponenti politici e parlamentari progressisti, e io tra essi: ebbene, in quel momento ho avvertito fortemente che tra la gente, il sindacato e le forze politiche del polo progressista c'era un comune sentire. È una sintonia che mi auguro prosegua, mantenendo tuttavia una chiara distinzione di ruoli ed evitando un appiattimento dell'uno sull'altro. Non è più tempo di cinghie trasmissione, né in un senso né nell'altro.

Non è detto, tuttavia, che questa sintonia debba esserci comunque. Viviamo una fase anomala, di transizione verso una democrazia dell'alternanza, nella quale due schieramenti "moderati", ma chiaramente collocati l'uno a destra l'altro a sinistra, si contenderanno il governo del paese. Entrati, si spera al più presto, in una fase più "normale", potranno emergere punti di differenziazione e persino di conflitto. In previsione di questo, il sindacato deve mantenere salda la sua autonomia dagli schieramenti politici.

Oggi, comunque, senza questa grande forza che il sindacato ha dimostrato ci saremmo sentiti molto più deboli. Ma, ripeto, viviamo una situazione particolare e in questa sintonia c'è qualcosa di congiunturale: per questo è necessario che comunque i ruoli del sindacato e dell'opposizione di sinistra rimangano ben distinti.

Quanto a noi, continueremo a batterci per contrastare questa decretazione sconnessa e al tempo stesso troppo minuziosa che tocca il mondo del lavoro. Con la mia mentalità sindacale cerco di portare il mio contributo per bloccare i tentativi di ridurre gli spazi della contrattazione. Un problema particolarmente complicato sarà rappresentato dai referendum che incombono, alcuni dei quali toccano le prerogative della rappresentanza sindacale. Ebbene, noi ci batteremo che perché le proposte di legge, finalizzate a bloccare i referendum, non scendano a dettagli tali – ad esempio a proposito delle elezioni in fabbrica – da compromettere il ruolo in queste materie della contrattazione.

Parliamo infine del movimento dei cristiano sociali, con il quale molti di noi si sentono in sintonia per ragioni fin troppo ovvie. Mi pare che vi siano problemi di visibilità, malgrado la presenza nelle sue file e nella sua rappresentanza parlamentare di personalità di grande spicco, come Carniti e Gorrieri.

È un problema vero. Ancor più che di visibilità, c'è n'è uno di consolidamento del movimento. All'indomani delle elezioni avevamo, in fondo, come unico elemento di visibilità i quattordici parlamentari, sei senatori e otto deputati. Dopo la campagna elettorale il movimento si è un po' come dissolto, e ora dobbiamo in certo senso ricostruirlo per attrezzarlo sui tempi medio lunghi. Siamo in vista del congresso, programmato per fine gennaio, e stiamo facendo i congressi regionali. Il nostro intento è di radicare il movimento nel territorio, organizzandoci per piccoli gruppi, i circoli, a livello comunale, intercomunale, zonale, ecc. e prevedendo un livello regionale, come intermedio tra i circoli e il livello nazionale. Il congresso di gennaio segnerà la data di nascita ufficiale del movimento e da allora il problema della visibilità diventerà più stringente.

Ora, per essere visibili in questo mondo della comunicazione occorrono molte risorse, che noi non abbiamo se non in scarsa misura. Certo, contano anche le personalità: ad esempio, di noi si è parlato molto in occasione del convegno di Assisi, ma soprattutto perché c'era la presenza dei big della politica. Abbiamo un problema di visibilità anche nei due gruppi del Senato e della Camera. Noi siamo stati i più fermi nel non uscire dal gruppo progressista: al Senato siamo rimasti noi soli con il Pds, mentre Rifondazione, Rete-verdi, socialisti hanno costituito gruppi autonomi; alla Camera Rifondazione fa gruppo a sé. Noi siamo rimasti fedeli all'unità del gruppo progressista in entrambi i rami del parlamento e qualcuno potrà dire che ci siamo un po' diluiti nel polo.

In realtà mi pare che il nostro contributo specifico ci sia e venga valorizzato: siamo presenti nelle commissioni e io sono diventato vicepresidente del gruppo. I rapporti con il Pds sono improntati a stima e collaborazione. Qualche volta dobbiamo "richiamarli all'ordine", quando riemergono linguaggio e comportamenti del vecchio Pci, ma nel complesso, come ho detto, l'esperienza è positiva. Resta tuttavia aperto il problema della nostra maggiore visibilità come cristiano sociali.

E come sono i rapporti con gli ex democristiani del Ppi, un'area che dovrebbe avere per voi un qualche interesse? Ci sono canali di comunicazione?

Non ci sono per ora veri e propri canali attivati. Certo, in parlamento si comunica a livello di vertici, di capigruppo, quando c'è da imbastire qualche iniziativa comune. Ma non c'è un canale di comunicazione specifico nostro come cristiano sociali. Qualcuno aveva proposto una sorta di *convention* dei cattolici trasversale a tutti i gruppi, di governo e di opposizione, ma l'idea non ci è piaciuta.

Il fatto è che per noi la qualifica "cristiano" non ha alcuna connotazione di appartenenza religiosa e tanto meno confessionale. Noi ci proponiamo semplicemente di far vivere l'eredità di esperienza, valori, idee del cattolicesimo democratico, che nel nostro paese ha avuto un grande peso. A questi valori ci richiamiamo, e chiunque li condivida, anche se non credente, può far parte dei cristiano sociali

IDEE PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

"Lavoro e ambiente: per uno sviluppo sostenibile": è il titolo della Conferenza internazionale organizzata dal Cesos e dalla Cisl il 15 e 16 settembre scorsi, con il patrocinio dell'Unione europea. Dai materiali e dai numerosi contributi alla Conferenza, abbiamo scelto le 10 proposizioni che la Cisl ha elaborato e presentato in quella occasione e due interventi autorevoli, uno del segretario generale della Cisl internazionale e l'altro di un esponente dell'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro), particolarmente attenti ai possibili conflitti tra occupazione e tutela ambientale.

DIECI PROPOSIZIONI DELLA CISL

1. Forum per lo sviluppo sostenibile

La Cisl è convinta che vada esaurendosi la capacità del modello di sviluppo conosciuto negli ultimi 50 anni e che si debba operare per realizzare un solido "sviluppo sostenibile". C'è bisogno di conoscenza, capacità di proposta, di strumenti d'azione nuovi. Pertanto, propone di dare vita ad un Forum dello sviluppo sostenibile in modo tale che sindacalisti, ambientalisti, uomini di cultura, operatori sociali, amministratori pubblici, imprenditori mettano in comune una capacità di orientamento del cambiamento.

2. Contabilità "verde"

La Cisl ritiene che lo sviluppo sostenibile abbia bisogno di un nuovo modello di valutazione del Pil, poiché a tutt'oggi non sono contabilizzate le risorse naturali. In considerazione del fatto che le Nazioni Unite – in cooperazione con l'Ocse, l'Ue, la Banca mondiale e il Fmi – hanno già elaborato un possibile nuovo Sistema nazionale di contabilità, presso il Cnel si potrebbe costituire un comitato per la valutazione delle elaborazioni sin qui disponibili e la definizione di indicatori integrati che dovrebbero misurare, su base annua, oltre al flusso dei beni e servizi prodotti, gli effetti del drenaggio delle risorse materiali necessarie per la loro produzione.

3. Attuazione delle clausole sociale e ambientale

La Cisl è per la più diffusa applicazione della "clausola sociale" e della "clausola ambientale" nella regolamentazione dei rapporti commerciali tra i paesi. Pertanto, propone che il governo italiano promuova un confronto con le organizzazioni imprenditoriali, quelle sindacali e quelle ambientaliste al fine di definire la posizione dell'Italia sulle politiche di incentivazione/disincentivazione dei rapporti commerciali in ragione del rispetto della clausola sociale e ambientale da sostenere sia in sede europea, sia nel comitato ad hoc definito dalla conferenza Oil del giugno scorso, sia nella nuova Organizzazione mondiale del commercio.

Inoltre, sollecita il governo italiano perché si realizzi al più presto un secondo incontro dei ministri del lavoro del G7 per definire gli orientamenti operativi dopo le discussioni realizzate a Detroit e a Ginevra; tali orientamenti dovranno tener conto dell'esigenza di produrre uno sviluppo sostenibile.

4. Realizzazione dell'Agenda 21

La Cisl chiede l'attuazione della delibera Cipe del 28 dicembre 1993 che prevede la costituzione del Comitato di coordinamento per l'attuazione in Italia dell'Agenda 21 e che potrebbe rappresentare anche la sede

per portare a sintesi la conoscenza delle risorse finanziarie disponibili (Bei, Life, Fondi strutturali, Banca mondiale, Fmi, ecc.), delle procedure d'accesso ai finanziamenti e favorire così un loro utilizzo più trasparente e programmato. Ovviamente ciò implica la piena attuazione delle direttive europee e delle convenzioni internazionali.

5. Codici volontari di condotta

La Cisl sostiene che già da adesso le grandi imprese che investono nei paesi in via di sviluppo (pvs) possano assumere codici volontari di condotta per il rispetto degli standards minimi internazionali sul lavoro e a riguardo dell'ambiente. Il sindacato si attiverà per questo obiettivo, verificando la possibilità di iniziative congiunte con le imprese relativamente ad audit ambientali, formazione e riqualificazione dei lavoratori nei pvs, miglioramento delle condizioni di lavoro e ambientali. Questi progetti bilaterali potrebbero essere incentivati dall'intervento finanziario del Ministero degli esteri o dell'Ue.

6. Autoresponsabilizzazione delle imprese

La Cisl considera possibile che le imprese adottino programmi di autoresponsabilizzazione per la internalizzazione dei costi ambientali. Essi dovrebbero prevedere: criteri di coinvolgimento dei collaboratori e delle rappresentanze sindacali; utilizzo delle migliori pratiche di Via (Valutazione di impatto ambientale); modalità di informazione ai dipendenti, ai clienti, ai cittadini; bilanci annui ambientali. In questa direzione si è già attivata la Federchimica.

L'Osservatorio per l'ambiente costituito da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil può mettere in agenda la discussione su un protocollo d'intesa su questa materia.

Ovviamente, la stessa politica contrattuale del sindacato dovrà non solo sollecitare tale autoregolamentazione ma considerarla un elemento della qualificazione delle relazioni sindacali.

7. Finanziaria "verde"

La Cisl vuole che la Finanziaria '95 sia fortemente caratterizzata a favore del lavoro; una più marcata attenzione ai problemi ambientali può consentire l'attivazione di molte opportunità di occupazione. Ciò comporta: non tagliare la spesa per l'ambiente; assicurare procedure rapide per l'attuazione dei progetti nazionali e regionali adottati in base al Piano triennale; utilizzare la legge sui lavori socialmente utili; rimodulare le agevolazioni alle imprese per favorire quelle che rispettano gli standards ecolabel ed ecoaudit; favorire la formazione professionale di nuove qualifiche attinenti l'ambiente.

8. Fiscalità "verde"

La Cisl è consapevole però che una politica economica finalizzata allo sviluppo sostenibile debba saper usare la leva della fiscalità e delle tariffe per spostare i costi indiretti di produzione dal lavoro alle materie non rinnovabili o alle attività inquinanti. Ciò è possibile con una riforma fiscale che programmi in un arco di tempo certo una riduzione del carico fiscale e contributivo attualmente gravante sul costo del lavoro e un trasferimento del prelievo sulle risorse naturali utilizzate nei processi produttivi, sulle attività inquinanti, ovvero usando la politica tariffaria su alcuni consumi civili, sul trasporto, specie nelle aree urbane più congestionate e sui flussi turistici.

9. Partecipazione e consenso

La Cisl apprezza la volontà del governo di realizzare un riordino della legislazione ambientale, ma ritiene che questa sia l'occasione per una riqualificazione degli strumenti di conoscenza del territorio, della sopportabilità ambientale dei progetti produttivi, turistici, sociali, della possibilità di partecipazione consapevole delle istituzioni e delle popolazioni alle decisioni ambientali.

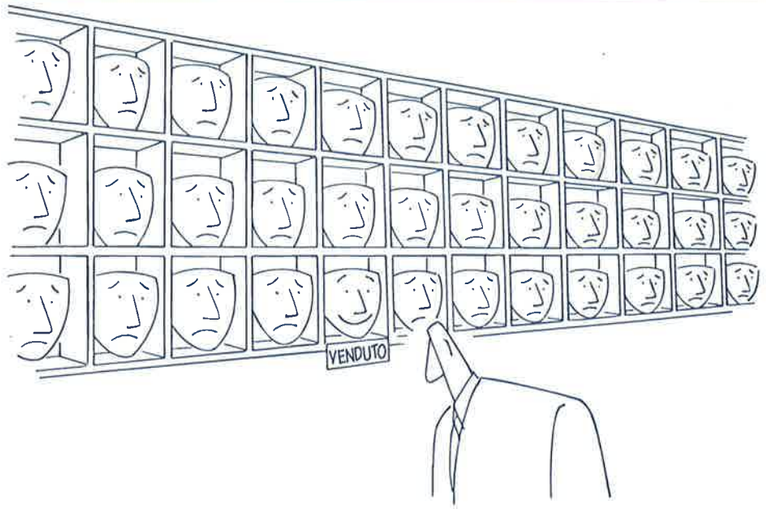
La necessità di procedure che consentano il massimo di consenso senza inficiare l'efficacia dell'intervento (energetico, agricolo, industriale, infrastrutturale, ecc.) implica che si affermi l'idea che la partecipazione, la conoscenza e la trasparenza vanno garantite in tutte le fasi della discussione sull'intervento. Di grande utilità si è dimostrata la concertazione in sede Cnel di alcuni programmi di interventi in specifiche realtà soprattutto del Mezzogiorno. In questo senso va la proposta di dare la massima efficacia alle Conferenze dei servizi, ai Comitati di gestione degli interventi nei quali il sindacato va coinvolto per assicurare una visione confederale alle scelte.

10. Impegno e ruolo del sindacato

La Cisl si attiverà per dare concretezza al binomio occupazione-ambiente. A tutti i livelli definirà coordinamenti che consentiranno di dare efficacia alle opzioni definite. Molte iniziative sono affidate operativamente alle Regioni ed agli enti locali, come molte possibilità di migliorare la qualità della vita dipende dall'innovazione ecologica dei prodotti e dei cicli produttivi. Ciò implica una capillare capacità di incidere nel territorio e di coinvolgimento dei lavoratori e delle popolazioni.

Tutto ciò implica una rinnovata volontà di formazione dei delegati, di qualificazione di competenze specifiche nelle strutture sindacali, soprattutto a livello regionale, di un sistema capillare informativo, di un potenziamento della integrazione tra l'attività sindacale internazionale ed europea, in particolare, e quella nazionale.

È per dare concretezza a questa opzione di rafforzamento della capacità di iniziativa del sindacato che la Confederazione intende da un lato coinvolgere tutte le categorie maggiormente interessate (ricerca, università, ambiente, industria, servizi, agricoltura) per programmi di attuazione delle proposizioni qui esplicitate e dall'altro definire gli orientamenti necessari per realizzare omogenee esperienze nei territori da parte delle strutture orizzontali.



LIBERO COMMERCIO SÌ, MA CON VINCOLI

di ENZO FRISO
Segretario generale
della Cisl internazionale

I problemi dell'ambiente e dell'occupazione richiedono oggi soluzioni urgenti che potrebbero essere facilitate da un trattato internazionale sugli scambi commerciali tra i paesi del pianeta. L'organizzazione che rappresento, La Cisl internazionale, alla quale aderiscono circa 150 confederazioni sindacali nazionali in 124 paesi del mondo in rappresentanza di oltre 150 milioni di lavoratori, ha appoggiato e sostenuto, a nome delle sue affiliate, i negoziati sul commercio internazionale del Gatt durati sette anni, nel quadro del cosiddetto Uruguay Round, di cui abbiamo accolto piuttosto favorevolmente le conclusioni.

Il nostro appoggio è stato motivato dal fatto che negli ultimi cinquant'anni abbiamo potuto constatare, in linea generale, che la progressiva eliminazione delle barriere doganali ha contribuito ad accrescere gli scambi commerciali, a fomentare lo sviluppo economico e, in definitiva, ad aumentare il livello di vita delle popolazioni.

Purtroppo bisogna ammettere che vi sono differenze sensibili, tra paese e paese, tra continente e continente. Sono stati infatti i paesi industrializzati e quelli in via di industrializzazione che più hanno beneficiato dell'aumento degli scambi commerciali, mentre i paesi meno sviluppati, particolarmente quelli del continente africano, non solo non hanno tratto benefici, ma in molti casi sono stati svantaggiati. Questi paesi pagano il prezzo del colonialismo, che non ha creato infrastrutture necessarie per permettere loro di aggregare valore alle loro risorse naturali, a produrre in maniera competitiva nel mercato internazionale, e ciò allo stesso tempo che dipendono in maniera sempre crescente dall'importazione per soddisfare i loro bisogni alimentari.

Globalmente però si può dire che le conseguenze dell'incremento degli scambi commerciali ha avuto effetti positivi sulle condizioni di vita della popolazione mondiale. Ecco perché riteniamo appropriato e del tutto necessario che il Gatt sia trasformato nell'Organizzazione mondiale del commercio come lo prevede l'accordo di Marrakech, ossia in una istituzione capace di gestire la straordinaria crescita del commercio internazionale negli interessi di tutti gli strati sociali delle popolazioni interessate (si veda l'articolo di G. Arrigo in "lettera Fim" 5/94). Inoltre appoggiamo il fatto che l'Organizzazione mondiale del commercio possa godere di poteri più ampi per riuscire a trattare con efficacia problemi collegati con il protezionismo e con le misure unilaterali frequentemente adottate particolarmente dai paesi industrializzati contro le esportazioni dei paesi in via di sviluppo.

Un silenzio preoccupante

Al tempo stesso dobbiamo purtroppo registrare con amarezza il silenzio delle conclusioni di Marrakech su due aree vitali, quali la preservazione dell'ambiente e possibili effetti negativi sull'occupazione. Nel caso dell'ambiente l'accordo finale prevede semplicemente la creazione di un gruppo di lavoro, decisione questa che in realtà nasconde profondi contrasti tra i paesi, che diventeranno palesi una volta che il gruppo di lavoro avrà iniziato le sue attività. Nel caso poi dei diritti dei lavoratori, quindi dell'occupazione, l'unico consenso raggiunto è stato quello di continuare a discutere su come costituire un apposito gruppo di lavoro.

Come si può vedere le questioni dell'ambiente e dell'occupazione sono state praticamente ignorate nell'accordo conclusivo dell'Uruguay Round, che deve in ultima analisi essere considerato profondamente incompleto. Ed è per questo che molte delle nostre affiliate, particolarmente nei paesi industrializzati, sono assai insoddisfatte, e molte potrebbero con successo fare pressioni presso i rispettivi governi affinché non ratifichino l'accordo di Marrakech.

Vi è quindi il pericolo che l'accordo non sia ratificato da un numero sufficiente di paesi e che in definitiva non sia adottato, cioè non diventi una norma internazionale. A mio parere un simile risultato non gioverebbe né agli interessi dei paesi industrializzati né agli interessi dei paesi in via di sviluppo. Ecco perché tenterò di indicare alcune iniziative che dovrebbero essere intraprese affinché le nostre preoccupazioni siano tenute in considerazione nei meccanismi del trattato e assicurare così il più vasto appoggio alla ratificazione dell'accordo di Marrakech.

I problemi dei paesi in via di sviluppo

Il fatto che l'Uruguay Round non abbia preso nella giusta considerazione le questioni dell'ambiente e dell'occupazione è dovuto particolarmente all'opposizione di numerosi governi dei paesi in via di sviluppo, alla testa dei quali, però, si trovano paesi come Singapore, la Corea del sud, la Malesia e l'Indonesia. Sono paesi che hanno attirato gli investimenti di parecchie multinazionali nel loro territorio principalmente attraverso la negazione del diritto dei lavoratori di organizzarsi, di contrattare collettivamente le condizioni di lavoro, di scioperare. In questi paesi molti lavoratori hanno un orario di lavoro di 12 ore e più al giorno, sabato e domenica inclusi, con un mas-

simo di due giorni di riposo al mese, senza alcun diritto di periodi feriali, senza nessun sistema previdenziale o pensionistico, senza un sufficiente sistema di prevenzione degli infortuni e con salari appena sufficienti a soddisfare i bisogni più elementari delle loro famiglie.

E proprio perché questi salari servono esclusivamente a soddisfare i bisogni essenziali delle famiglie, i prodotti delle imprese di suddetti paesi sono destinati quasi esclusivamente ai mercati dei paesi industrializzati, con la conseguenza di aggravare il fenomeno della disoccupazione, di mettere in causa le conquiste di decenni di lotte sindacali e politiche del mondo del lavoro, di ridurre la domanda globale, destabilizzando l'economia del pianeta. Non sto parlando di ipotesi, ma sto parlando di una realtà che stiamo vivendo. In questo modo gli unici beneficiari di questi investimenti sono le compagnie multinazionali e le corrotte *élites* politiche dei paesi in questione.

Le ragioni della clausola sociale

Quando noi rivendichiamo l'inserimento di una clausola sociale che condizioni il commercio internazionale, non domandiamo che i salari dei lavoratori nei paesi in via di sviluppo siano identici ai salari praticati dai paesi industrializzati ad alta produttività. Non domandiamo con la clausola sociale – come falsamente si dice nel Sud-Est asiatico – la fissazione di un salario minimo mondiale, perché condizioni di questo tipo costituirebbero unicamente ed esclusivamente misure protezionistiche, che vanno a danno di chi le organizza e di chi le subisce.

Quando parliamo di clausola sociale ci limitiamo a domandare il diritto per i lavoratori interessati di organizzarsi in sindacati liberi e indipendenti, il diritto alla contrattazione collettiva per permettere loro di fissare le condizioni di lavoro sulla base di criteri nazionali e in funzione del loro grado di produttività, e ciò non solamente per una questione morale e di giustizia sociale, ma anche per assicurare la competitività delle imprese.

Del resto i sindacati di qualsiasi paese sanno benissimo che non c'è nessun legame automatico tra diritto sindacale e aumento dei salari. Con il rispetto di questi diritti i benefici degli investimenti saranno equamente distribuiti, produrranno un aumento della domanda nazionale, della domanda globale, aumenteranno il commercio internazionale, gli scambi commerciali, moltiplicheranno le opportunità di lavoro, in definitiva creeranno migliori condizioni di benessere per i paesi in via di sviluppo, senza per questo distruggere l'occupazione e le conquiste sociali dei lavoratori degli altri paesi.

Recentemente è passata inosservata un'intervista pubblicata nel «Corriere della sera» al signor Benetton, il quale spiegava le ragioni che lo avevano indotto a investire nella Corea del Sud, le difficoltà che aveva incontrato e il modo attraverso il quale le aveva superate. Diceva senza vergogna che era stato attirato a investire in Corea dal basso costo del salario. Lo faceva in polemica con il nostro paese; però le difficoltà erano sorte – diceva Benetton – perché non riusciva a vendere quello che produceva sul posto, non essendoci mercato, ed era quindi obbligato a esportare o importare quanto produceva in questo paese nel mercato italiano, che già era saturato e quindi si trovava in una situazione di crisi.

Che cosa è successo in Corea? Tutti sappiamo che vi sono stati disordini sociali aspri ed estesi. Ora, è successo che la prima generazione di salariati, protagonista del processo di industrializzazione, proveniva dal settore rurale, dove le condizioni di vita erano terribili, e chi conosce la Corea è in grado di comprendere bene. Quindi, anche se estremamente sfruttati nell'attività industriale, le condizioni di vita di questi lavoratori erano migliorate a paragone di quelle sofferte quando lavoravano nel settore rurale. Senonché la nuova generazione di lavoratori, che non faceva confronti con un passato che non conosceva, ma li faceva con le condizioni di lavoro di altri paesi, ha creato i moti di cui abbiamo avuto notizia, il sindacato ha potuto garantirsi un minimo di libertà, i salari sono aumentati e allora Benetton – ma di questo non ha spiegato le ragioni – ha trovato la possibilità di vendere anche in Corea e di superare le difficoltà che aveva incontrato all'inizio.

La clausola sociale da noi richiesta comprende altresì norme che dovrebbero servire da deterrente contro il lavoro forzato e soprattutto contro il lavoro minorile. Anche in questo caso si tratta di diritti umani fondamentali e neppure i governi che si sono dichiarati contrari alla clausola sociale hanno cercato, in fondo, di difendere simili pratiche. Alcuni di loro, però, hanno argomentato che queste pratiche, particolarmente quella del lavoro infantile, sono così radicate nelle loro società, quale conseguenza della povertà, che risulta particolarmente difficile estirparle.

Si deve ammettere che in questa affermazione c'è una parte di verità. Mi sono trovato recentemente in Brasile, dove ho incontrato il Presidente della Repubblica. Cercando di convincerlo a far accettare dal suo governo la clausola sociale e parlando con lui del problema dello sfruttamento dei minori, mi faceva osservare che nel suo paese i bambini vengono ammazzati a decine nelle strade, per cui, se hanno un posto di lavoro, almeno si riesce garantire loro la vita. È un fenomeno vero, che deve essere tenuto in considerazione.

Tuttavia noi rispondiamo che in simili casi si dovrebbe accordare a questi paesi un lasso di tempo sufficiente per permettere loro di risolvere il problema in maniera progressiva e compatibile con le circostanze locali.

In breve, i paesi che hanno un autentico e sincero desiderio di rispettare questi diritti umani fondamentali non dovrebbero avere nulla da temere dalla clausola sociale. Soltanto quei governi che manifesteranno un evidente disprezzo verso questi diritti fondamentali dovrebbero essere sanzionati con misure restrittive per i loro scambi commerciali.

La clausola ambientale

Per quanto riguarda l'ambiente, il legame è meno diretto, pur rimanendo importante. Questo perché il costo di qualsiasi danno ecologico colpisce soprattutto i più poveri. I poveri infatti sono storicamente i meno abilitati a proteggersi. Si pensi in proposito alle prevedibili conseguenze del surriscaldamento globale dell'atmosfera terrestre. L'aumento dei livelli dei mari colpirà prime fra tutte le popolazioni più povere che vivono sulle rive degli oceani, come ad esempio le decine di milioni di persone che vivono sulle rive del delta dei fiumi del Bangladesh.

Con i cambiamenti climatici si registreranno nuove inondazioni, e quando non arriveranno più le piogge monsoniche, le prime popolazioni a soffrire la fame e a perire saranno quelle che non possiedono che un limitatissimo potere d'acquisto. Sia che si guardi alle conseguenze dell'inquinamento provocato dalle fabbriche di prodotti chimici sulle popolazioni che vivono nelle *bidonvilles* in prossimità delle fabbriche, sia che si considerino gli effetti della distruzione indiscriminata delle foreste tropicali sulle popolazioni indigene che vi abitano, la situazione non cambia. Le popolazioni più povere sono quelle che soffrono e soffriranno di più dei danni arrecati all'ambiente, mentre le popolazioni ricche troveranno come sempre i mezzi per proteggersi e sopravvivere.

Invece l'introduzione di clausole sociali e ambientali, nel quadro dell'Organizzazione mondiale del commercio, permetterebbe di contribuire a realizzare una maggiore equità e un reale progresso verso la soluzione del problema della libertà. È chiaro che data la forte opposizione registratasi alla conferenza di Marrakech non sarà certo facile realizzare dei progressi in queste aree. Ma è altrettanto chiaro che, dal canto nostro, dobbiamo insistere con forza nel nostro tentativo. Dobbiamo fare in modo che i governi dei paesi del Nord come quelli del Sud si convincano che la clausola sociale serve agli interessi di tutti. E sono convinto che gli sviluppi in corso siano un solido argomento a favore di questa impostazione.

La questione dei diritti

C'è un crescente numero di paesi in via di industrializzazione del Sud-Est asiatico che sono negativamente colpiti dalla concorrenza di altri paesi della regione, concorrenza resa possibile da condizioni di lavoro barbare e inumane.

L'esempio più evidente e più triste è quello dell'incendio che si è verificato nella fabbrica Cader in Thailandia il mese di maggio dell'anno scorso. In quell'occasione circa duecento lavoratori, quasi tutte donne, sono perite in un incendio. Le vittime erano state assunte da una ditta multinazionale per fabbricare giocattoli destinati al mercato internazionale, anche al nostro mercato italiano. Non appartenevano ovviamente a nessun sindacato legittimo e non beneficiavano di nessuna tutela particolare. In realtà i loro diritti erano violati al livello più elementare, dato che erano letteralmente prigioniere della fabbrica: il datore di lavoro le aveva chiuse a chiave all'interno dello stabilimento, per cui quando il fuoco è divampato non hanno avuto nessuna possibilità di scampo. Sono morte tutte.

La loro situazione è analoga quella dei cinquemila lavoratori che ogni anno in Thailandia muoiono a seguito di incidenti sul lavoro. Questi lavoratori sarebbero tra i primi a beneficiare dell'introduzione di una clausola sociale, la quale dovrebbe innanzitutto accordare il diritto di creare dei sindacati liberi per organizzare i lavoratori e negoziare a loro nome. La ratifica di adeguate pratiche di salute, igiene e sicurezza dovrebbe essere la prima azione sindacale, una volta che sia stato riconosciuto al sindacato il diritto di esistere, mettendo così fine allo sfruttamento di cui si è venuti a conoscenza con la tragedia in Thailandia.

Se si dovesse chiedere al governo thailandese per quale motivo, in piena violazione della stessa legislazione del lavoro in vigore in questo paese, i sindacati erano proibiti alla Cader, come d'altronde in molte altre fabbriche, il governo finirebbe con l'ammettere che non c'era altra scelta, o che non aveva altra scelta.

Infatti, quando le aziende multinazionali accettano di installarsi in un determinato paese, molte di esse lo fanno a condizione che il governo assicuri loro ciò che chiamano la pace sociale, vale a dire no al sindacato, no al diritto alla contrattazione collettiva, no a leggi sulla prevenzione degli infortuni. L'introduzione della clausola sociale abolirebbe definitivamente questa forma di ricatto.

Concludo con una piccola divagazione, che è però attinente al tema. L'interdipendenza economica dei paesi, l'internazionalizzazione dell'economia, il carattere globale dei problemi con i quali le popolazioni dei vari paesi sono confrontati, limitano sempre di più la capacità dei governi nazionali di controllare con sufficienza fenomeni, come quello della disoccupazione, che incidono negativamente sulle condizioni di vita delle loro popolazioni. Allo stesso tempo questa interdipendenza economica aumenta l'importanza e la responsabilità delle istituzioni intergovernamentali. Il sindacato ha l'obbligo di usare della sua influenza – e non lo ha fatto ancora a sufficienza – affinché le posizioni dei rispettivi governi, quando agiscono negli organi direttivi di queste istituzioni, tengano conto del suo punto di vista. Penso particolarmente al Fondo monetario internazionale, alla Banca mondiale, all'Ocse, e naturalmente all'Organizzazione mondiale del lavoro.

Oggi queste istituzioni agiscono molto di più sotto l'influenza della lobby delle multinazionali che della lobby delle organizzazioni sindacali verso i loro governi. Spero che conferenze come quella promossa dal Cesos e dalla Cisl aprano un'era nuova per il sindacato e siano il segnale della sua intenzione di occuparsi, nell'interesse di tutti e dei lavoratori che rappresentano, anche delle politiche di queste istituzioni intergovernamentali.

Occupazione e ambiente

di LARRY KOHLER
Responsabile del progetto Oil
su "Ambiente e mondo del lavoro"

Nel 1989, Michel Hansenne, Direttore generale dell'Oil, scelse come tema della sua prima relazione alla Conferenza dell'Oil nel 1990: "L'ambiente e il mondo del lavoro". Ho avuto il piacere di lavorare con lui nella preparazione di quella relazione. Da essa nacque uno scambio di opinioni franco e vivace all'interno della conferenza; oggi l'argomento continua ad essere discusso in dibattiti sindacali e di altro genere. Mi sembra utile proporre, a titolo del tutto personale, alcune opinioni sui passi avanti compiuti in questo campo negli ultimi quattro anni, nonché alcune priorità per il futuro.

Le sfide presenti

Sul nostro mondo di oggi pendono impegnative sfide, dal punto di vista sia ambientale che sociale, che hanno un impatto diverso a seconda dei luoghi in cui si vive e si lavora. Al Nord tendiamo a concentrare l'attenzione sui problemi ambientali "globali" del mutamento del clima, dei livelli di Co2, della riduzione dell'ozono, della biodiversità. Nel Sud, invece, appaiono come priorità la povertà, il degrado della terra e dell'acqua, la deforestazione, la desertificazione e la rapidità della crescita urbana.

Parallelamente i problemi della disoccupazione, della povertà e dell'esclusione sociale, nell'ultimo decennio si sono aggravati, invece di attenuarsi. Una recente pubblicazione dell'Oil intitolata "La sfida dell'occupazione" (1994) afferma che: "nel resto del mondo stanno crescendo intere generazioni di persone che ritengono irrealistico sperare in un lavoro produttivo, remunerativo e ragionevolmente sicuro. Società che non sono in grado di offrire questa prospettiva sono destinate ad essere instabili socialmente e insicure economicamente". Da queste sfide risultano punti di vista molto diversi sul modo migliore di fare passi avanti a livello internazionale. Il vertice mondiale per lo sviluppo sociale, che si terrà il marzo prossimo a Copenhagen, rappresenterà quasi certamente una sede di grande rilevanza per il dibattito futuro su questi temi.

Chi paga?

Come sottolineava la relazione del Direttore generale nel 1990, il punto che rimane critico e senza risposta ancora oggi, non riguarda necessariamente le questioni relative ai problemi tecnici e scientifici, ma i fattori economici e sociali relativi alla domanda: chi paga? Chi pagherà per i cambiamenti ambientali necessari ad ottenere uno sviluppo più sostenibile e – punto ancor più importante specie per i dirigenti sindacali – quanto sarà equa la distribuzione dei costi e dei benefici all'interno di ciascun paese e fra un paese e l'altro? L'occupazione, chiaramente, è uno dei fattori critici in questa equazione costi/benefici.

L'Agenda 21, adottata alla Conferenza di Rio de Janeiro, è realmente un piano d'azione per cambiare il comportamento sociale ed economico. In quella conferenza occasione di aspra controversia è stata la discussione sul cambiamento dei modelli di produzione e di consumo. Il tema è divenuto oggetto di sempre maggiore attenzione da parte dei governi e dell'industria. Il convegno promosso dal governo norvegese nel gennaio 1994 e le discussioni, avvenute in maggio, su questo tema nella Commissione sullo sviluppo sostenibile segnano un notevole spostamento nella percezione di questi problemi.

La mia impressione è che il dibattito e i processi negoziali relativi al mutamento dei modelli di produzione e di consumo saranno uno dei "passaggi obbligati" del dibattito del prossimo decennio su "chi paga". Affrontare con efficacia questo tema implica uno spostamento di grandi dimensioni nello sviluppo economico e nei percorsi di crescita attuali, e naturalmente richiederà la partecipazione attiva e creativa delle parti sociali.

Per cambiare i modelli di produzione e di consumo saranno necessari una serie complessa di meccanismi di scambio in materia di ambiente, occupazione, sviluppo economico, e commercio. Vorrei elencarne alcuni, sui quali si sta concentrando l'attenzione:

- crescita economica – creazione di nuova occupazione;
- qualità dell'ambiente – competitività;
- competitività – miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro;
- scambi commerciali – occupazione;
- nuovi posti di lavoro – alte retribuzioni.

Devo tuttavia esprimere una preoccupazione: finora non ho visto una partecipazione attiva e un contributo dei sindacati al crescente dibattito sui modelli di produzione e di consumo. Le industrie e i governi sono già partiti e di corsa, mentre gli interessi dei sindacati e dei lavoratori in questa transizione non vengono espressi; le priorità e preoccupazioni di questi ultimi non sono temi posti sul tavolo e – ciò che è peggio – i sindacati non sono seduti a quel tavolo.

Negli anni che ci separano dalla relazione alla Conferenza dell'Oil del 1990 si sono compiuti pochi passi avanti nel risolvere alcuni dei fondamentali problemi concettuali relativi al nodo occupuazione e ambiente. Continua a mancare una definizione chiaramente concordata di cosa intendiamo per "occupazione collegata alla tutela dell'ambiente".

Combinare occupazione e ambiente nel contesto di un'unica linea politica è uno strumento conveniente per esprimere una preoccupazione di alto profilo per due questioni assolutamente prioritarie. Tuttavia, anche se magari esistono, non ho visto esempi nei quali questi temi siano stati trattati insieme a livello nazionale e che abbiano portato a passi avanti significativi verso il raggiungimento di obiettivi ambientali o occupazionali.

Ciononostante, esiste un numero sempre crescente di studi a livello settoriale che forniscono nuovi approfondimenti, informazioni e ricerche sulle implicazioni occupazionali di strumenti alternativi di intervento per rispondere ai problemi ambientali, ad esempio per la riduzione delle emissioni di Co2.

Ho letto molti documenti su questo argomento. Purtroppo si può dire che ciascuno di essi ha una propria definizione di quale tipo di occupazione si tratta e di cosa rappresenta l'ambiente; spesso quindi abbiamo a disposizione dati ed esperienze scarsamente comparabili. Pertanto, quelli di noi che operano a livello internazionale incontrano grosse difficoltà nel trarre da questi studi conclusioni generali e linee guida utili. Tenterò tuttavia di abbozzare alcune conclusioni generali fondate sulle mie impressioni personali in questo campo, perché esistono buone ragioni per essere ottimisti!

Una diversa cultura del lavoro

Senza entrare nella disputa se venga prima l'uovo o la gallina, sono convinto che i progressi compiuti nel dibattito sul mutamento dei modelli di produzione e di consumo di cui prima parlavo, siano al cuore della discussione futura su ambiente, occupazione e scambi commerciali. I problemi ambientali sono solo uno dei molti fattori trainanti in questa transizione verso nuovi modelli di produzione e di consumo, ma si tratta di un fattore particolarmente visibile e che tocca un nervo assai sensibile dell'opinione pubblica.

Questo mutamento comporta anche cambiamenti in materia sociale e del lavoro. Quelli di noi che vivono in Europa, soprattutto i sindacati, tendono a percepire il lavoro in termini relativamente ristretti: cioè come lavoro retribuito, in posti di lavoro formalizzati, nell'ambito di settori ben organizzati della produzione e dei servizi all'interno delle nostre economie. Tutto ciò lascia fuori le concezioni più complesse del lavoro e delle forme di sostentamento. Una discussione globale sui modelli di produzione e di consumo al Nord e al Sud, richiederà un contesto più ampio di quello rappresentato dal tema "occupazione".

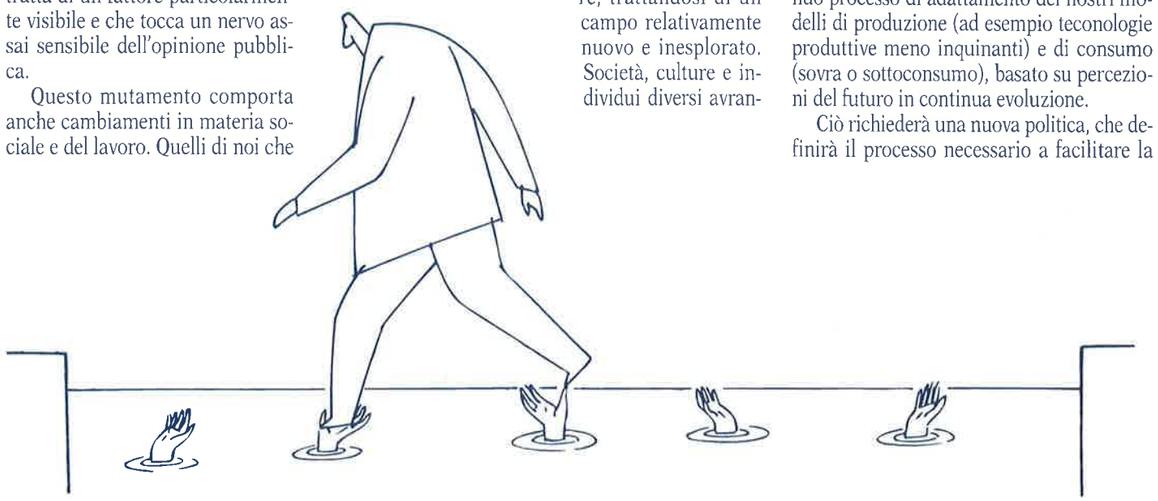
Ad esempio, è mia impressione che le persone che hanno perso il proprio *sostentamento* per effetto della desertificazione, della deforestazione e di altre forme di degrado ambientale, siano molte di più di quelle che hanno perso il *posto di lavoro* per la chiusura di industrie conseguente a leggi e normative in materia di ambiente. Pertanto, i dibattiti su ambiente, lavoro e modelli di produzione e di consumo richiederanno un insieme di definizioni più precise dei concetti di occupazione, lavoro e sostentamento, per fare da supporto a future decisioni sulla linea da intraprendere. I sindacati dovrebbero avere un loro specifico contributo da dare allo sviluppo di questi concetti e delle conseguenti politiche.

Se il concetto di lavoro è complesso – e l'Oil lo sa bene, perché ci lavora da settantacinque anni – quelli di produzione e consumo sono ancora più difficili da affrontare, trattandosi di un campo relativamente nuovo e inesplorato. Società, culture e individui diversi avranno una visione diversa di quale *mix* di prodotti è necessario per ottenere modelli sostenibili di produzione e di consumo: quello che per una persona è un lusso superfluo, per un'altra può essere un prodotto assolutamente essenziale.

Questi cambiamenti a livello di produzione comporteranno anche un mutamento della domanda in materia di occupazione e professionalità, in particolare in settori chiave della nostra economia quali l'industria chimica, l'energia e i trasporti. Attualmente il cuore del dibattito verte sui *vincoli ambientali* ai nostri attuali modelli di produzione e di consumo; ma in futuro dobbiamo assicurarci che esso affronti anche *costi e opportunità occupazionali e sociali*. Inoltre, i tempi e la durata di questa transizione avranno anch'essi una grande influenza sulla capacità della nostra società di far fronte ai mutamenti sociali che essa comporta.

Lo sviluppo sostenibile – o i modelli sostenibili di produzione e di consumo – non rappresenta un "piano regolatore" unico, o una matrice *input/output* onnicomprensiva; sarà piuttosto un *processo*, caratterizzato da una serie di meccanismi di scambio e di compromessi che si evolvono nel corso del tempo. Esso può risultare in *mix* di produzione e di consumo diversi da paese a paese, da settore a settore all'interno di essi e persino da una famiglia all'altra. In altre parole, produzione e consumi sostenibili non rappresentano un fine in sé, ma un continuo processo di adattamento dei nostri modelli di produzione (ad esempio teconologie produttive meno inquinanti) e di consumo (sovra o sottoconsumo), basato su percezioni del futuro in continua evoluzione.

Ciò richiederà una nuova politica, che definirà il processo necessario a facilitare la



transizione verso modelli più sostenibili di produzione e di consumo. Tale processo dovrebbe aiutarci a ridurre i conflitti e promuovere i compromessi; a negoziare le convenienze a tutti i livelli della nostra società: internazionale, nazionale, locale, aziendale e familiare.

Nuove partnership

Se facciamo un passo indietro e guardiamo al processo appena descritto, esso appare del tutto in linea con il ruolo che hanno svolto i sindacati nella nostra società in passato. Qualcosa mi dice, però, che sindacati e imprenditori non verranno lasciati soli ad affrontare questi temi. Già oggi è chiaro che saranno necessarie nuove *partnership* e alleanze fra le parti sociali tradizionali, da un lato, e, dall'altro, le organizzazioni ambientaliste, le associazioni dei consumatori, le organizzazioni delle donne, i diversi gruppi sociali e culturali, insomma l'intera società civile.

Sono convinto che il ruolo dei sindacati dovrà espandersi, per sostenere una distribuzione più equa dei costi e dei benefici a seguito della transizione verso modelli più sostenibili di produzione e di consumo. Ciò potrà anche comportare nuove responsabilità e attività del sindacato, al di là della dimensione aziendale, per svolgere un ruolo più attivo nelle strategie e nelle politiche nazionali generali in materia di modelli di produzione e di consumo. Probabilmente ciò sarà altrettanto importante per i sindacati del Nord e del Sud, e richiederà anche una loro collaborazione.

Vorrei infine osservare che i temi del lavoro, dell'ambiente e del commercio sono strettamente legati ad un altro argomento che interessa e appassiona sempre di più l'Oil: la *clausola sociale*. Come è noto, l'organismo di governo dell'Oil in giugno ha deciso di convocare un gruppo di lavoro specifico, per discutere tutti gli aspetti rilevanti della dimensione sociale nella liberalizzazione del commercio internazionale. È in corso di preparazione un documento su questo tema, e non intendo approfondire qui una questione tanto complessa e controversa.

Quale che sia il risultato finale di queste discussioni, una cosa è certa: il punto chiave sarà di garantire condizioni efficaci per la prosecuzione del dialogo sociale. Dal mio punto di vista le clausole sociali rappresentano un processo, più che un fine in sé. Il contributo migliore che l'Oil può dare a questo processo dovrebbe essere proprio quello di facilitare il dialogo sociale e di promuovere un meccanismo o una procedura per la supervisione e il controllo dell'impegno di ciascun paese per raggiungere una "equa" distribuzione – o re-distribuzione – dei benefici dello sviluppo e degli scambi commerciali fra i lavoratori e nella società.

L'attuale discussione sulle clausole sociali è stata sovraccaricata da preoccupazioni che riguardano le norme condizionali, il protezionismo e la competitività; ci auguriamo che il gruppo di lavoro dell'Oil faccia dei passi avanti su questi temi. Molte di queste preoccupazioni hanno un'incidenza diretta sulla discussione delle cosiddette clausole ambientali, discussione che sembra andare meglio, nel Gatt e nella nuova Omc, di quella sulle clausole sociali. Credo che, come è stato per il Nafta, vi sia uno stretto collegamento fra clausola ambientale e clausola sociale. Entrambe interessano direttamente i lavoratori e i sindacati e incideranno su tutti gli aspetti collegati "mondo del lavoro". Di conseguenza, i lavoratori e i sindacati non solo hanno forti interessi in gioco su questi problemi; ma dovrebbero anche avere voce in capitolo su

Saperne di più

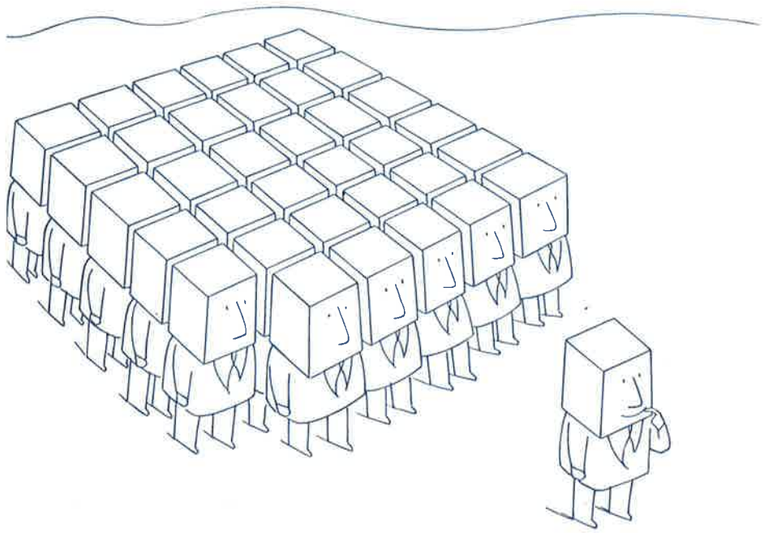
I materiali della Conferenza possono essere richiesti al Cesos-Cisl, via Boncompagni 19, 00187 Roma, tel. 06.4821970.

Al tema *L'ambiente, una questione sociale* è dedicato il numero doppio di "Il Progetto", nn. 81/82 (maggio-agosto 1994) a cura di Corrado Poli.

Il "Libro bianco" della Commissione delle Comunità europee dedica l'ultimo capitolo allo "sviluppo sostenibile". È tradotto in italiano con il titolo *Crescita, competitività, occupazione*, ed. Il Saggiatore, Milano 1994.

Un approccio particolare al problema lo si trova nel libro, già noto ai nostri lettori, di Susan George, *Il boomerang del debito*, Edizioni Lavoro-Iscos, Roma 1993: il primo dei boomerang è appunto quello dei riflessi del debito dei paesi in via di sviluppo sull'ambiente, descritti nel primo capitolo.

Infine due strumenti di conoscenza sui temi ambientali. Si tratta di due dizionari, uno assai agile – P.H. Collin, *Dizionario di ecologia*, Sperling&Kupfer, Milano 1994 – e l'altro più corposo: G. Jones, A. Robertson, J. Forbes, G. Holler, *Dizionario Collins dell'ambiente*, Gremese ed., Roma 1994.



PAROLE PAROLE PAROLE
A B C
DELLE PENSIONI

Tempo di riforma delle pensioni, tempo di avere le idee chiare. Ed ecco un glossario dei principali concetti che circoleranno durante le discussioni. Non c'è tutto, naturalmente, ma crediamo sia un utile strumento di orientamento.

A cura di MAURIZIO BENETTI

Ago-ivs
Aliquota di equilibrio
Armonizzazione
Assistenza
Capitalizzazione (sistema a)
Contributi sociali
Contribuzione figurativa
Contribuzione pensionistica obbligatoria

Copertura assicurativa
Diritti acquisiti
Disciplina del cumulo
Età pensionabile
Fisco
Fondi maturi
Fpld
Gestione prestazioni temporanee
Integrazione al minimo
Mercato del lavoro
Penalizzazione

Pensioni (rivalutazione delle)
Pensione baby
Pensione di anzianità
Pensione di reversibilità
Pensione di vecchiaia
Previdenza integrativa
Previdenza sociale
Regime transitorio
Rendimento

Requisiti minimi
Retribuzione contributiva
Retribuzione pensionabile
Retribuzione pensionabile, (rivalutazione della)
Riforma Amato
Ripartizione (sistemi a)
Speranza di vita
Tetti pensionistici
Tfr -Trattamento di fine rapporto

Ago-ivs Con questa sigla si indica l'Assicurazione generale obbligatoria per invalidità vecchiaia superstiti, introdotta in Italia nel 1920, e affidata all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps).
La gestione degli interventi previdenziali (vedi *previdenza*) è oggi affidata a numerosi istituti, enti, casse, fondazioni. Le pensioni del regime generale Inps sono corrisposte dall'Ago-ivs attraverso il Fondo pensioni lavoratori dipendenti (vedi *Fpld*) e le tre gestioni degli artigiani, dei commercianti e dei coldiretti-mezzadri-coloni. Vi sono poi altri fondi a gestione Inps sostitutivi o aggiuntivi dell'Ago-ivs, che forniscono prestazioni previdenziali sostitutive o aggiuntive ad alcuni settori di lavoratori dipendenti con trattamenti diversi da fondo a fondo trattandosi di amministrazioni separate. I fondi sostitutivi sono quelli dei lavoratori telefonici, degli autoferrotranvieri, degli elettrici, del personale di volo, dei dipendenti delle gestioni delle imposte di consumo; i fondi integrativi sono quelli dei dipendenti delle aziende private del gas, dei lavoratori delle miniere, dei lavoratori delle esattorie.
Fuori dall'Inps vi sono poi altri fondi sostitutivi dell'Ago-ivs che riguardano i lavoratori dello spettacolo (Enpals), i giornalisti (Inpgi) e i dirigenti d'azienda industriali (Inpdai) e alcuni fondi cosiddetti esonerativi costituiti dalle Casse di previdenza di alcune aziende di credito.
Per quello che riguarda i dipendenti pubblici il regime previdenziale è definito esclusivo dell'Ago-ivs e si distingue tra dipendenti dello stato e dipendenti degli enti locali. Per i primi le prestazioni previdenziali sono gestite direttamente da ciascuna amministrazione, mentre per i secondi le prestazioni sono gestite dal 1994 dall'Inpdap (Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti della Pubblica amministrazione) che ha assorbito le funzioni delle diverse Casse pensioni relative ai dipendenti degli enti locali, ai sanitari, agli ufficiali giudiziari agli insegnanti d'asilo e di scuole elementari parificate.
Operano infine in campo pensionistico enti e casse che gestiscono trattamenti previdenziali per professionisti.

Aliquota di equilibrio Per aliquota di equilibrio si intende l'ammontare di contributi (vedi *contribuzione*) in rapporto alla retribuzione necessario per assicurare nel tempo un equilibrio tra entrate del fondo pensioni e prestazioni previdenziali erogate.
Il valore dell'aliquota di equilibrio dipende dall'andamento demografico della popolazione che modifica il rapporto tra pensionati e lavoratori attivi e dal rapporto tra l'ammontare medio delle pensioni percepite nella fase di vita post-lavorativa e l'ammontare medio del monte retributivo (o contributivo). Un andamento demografico caratterizzato da un allungamento della vita media aumenta il rapporto pensionati/attivi, ma anche il rapporto tra pensione erogata e monte contributivo dato che a parità di quest'ultimo cresce il periodo di godimento della prestazione previdenziale. L'aliquota di equilibrio, ossia la contribuzione necessaria per l'equilibrio finanziario, tende quindi a crescere. Un suo incremento può dipendere anche da un aumento della pensione media dovuto a *rendimenti* (vedi) più alti o a una diminuzione dei lavoratori attivi e/o della retribuzione media per effetto di periodi prolungati di disoccupazione.
L'aumento dell'aliquota di equilibrio si può evitare innalzando a esempio l'*età pensionabile* (vedi) con il risultato di ridurre, attraverso la diminuzione dei tempi di godimento, l'ammontare complessivo della pensione erogata e di aumentare i contributi complessivamente versati. Un altro modo è quello di ridurre la prestazione pensionistica complessiva attraverso la riduzione del rendimento della *retribuzione pensionabile* (vedi), dell'indicizzazione delle pensioni (vedi *pensioni, rivalutazione delle*).

Armonizzazione Con questo termine viene definito il processo che dovrebbe rendere uguali, o quanto meno simili, la contribuzione previdenziale nelle diverse gestioni e le regole attinenti alle prestazioni: calcolo, età di godimento, *cumulo* (vedi), ecc. Lo scopo è quello di rendere uguali i *rendimenti* (vedi) previdenziali, ossia di ottenere un medesimo rapporto in tutte le gestioni tra contributi versati e pensione percepita. La *riforma Amato* (vedi) ha introdotto un processo di omogeneizzazione tra settore privato (Inps) e settore pubblico, ma solo parziale e con tempi eccessivamente lunghi.

Assistenza Per assistenza (vedi anche *previdenza*) si intendono tutte quelle prestazioni non corrispondenti a versamenti contributivi (vedi *contributi*) e tipiche di un sistema di welfare-state (stato sociale). È nella seconda metà degli anni Sessanta che il nostro sistema pensionistico passa da una logica assicurativa-previdenziale (legame stretto tra contribuzione e prestazioni) a una di sicurezza sociale, con l'istituzione della fascia di pensione sociale (1965) e della pensione sociale per gli ultrasessantacinquenni (1969) e, al perdere dell'importanza di questi istituti, con l'estensione dell'integrazione al minimo; sempre in quel periodo vi sono poi i primi prepensionamenti (1968).
Tutti questi interventi di natura assistenziale, e gli altri introdotti successivamente, vengono assegnati all'Inps che si trasforma così da istituto assicurativo/previdenziale in ente di previdenza e assistenza con notevole confusione di ruoli e bilanci, confusione che non consente per un lungo periodo di valutare correttamente i risultati finanziari della gestione più propriamente previdenziale. Con la legge 88 del 1989 viene sancito il principio della separazione tra area previdenziale e area assistenziale, viene istituita all'interno dell'Inps la gestione degli interventi assistenziali (Gias) e posto progressivamente a carico dello stato il finanziamento della gestione stessa. Tuttavia queste prestazioni solo in parte sono state scorporate da quelle previdenziali e lo stato trasferisce all'Inps solo una parte dei fondi dovuti all'Istituto per il ruolo di supplenza negli interventi assistenziali che ha assunto per legge. Questo significa che ogni anno l'Inps paga prestazioni assistenziali decise da leggi dello stato senza ricevere da quest'ultimo tutti i fondi necessari ed è quindi costretto a indebitarsi nei confronti dello stato stesso.

Capitalizzazione (sistema a) È un sistema di finanziamento delle pensioni che restituisce a ciascun iscritto al fondo i contributi versati capitalizzati (ossia accresciuti) secondo un certo tasso di rendimento. Il fondo, direttamente o tramite assicurazioni o società di gestione, investe il capitale versato dagli iscritti e attribuisce ad essi il rendimento ottenuto dall'investimento, detratte le spese e il profitto dell'assicurazione o dell'ente di gestione. In questo caso, il più diffuso, abbiamo un sistema a contribuzione definita nel quale è fissato il livello dei contributi mentre l'ammontare della pensione dipende dal rendimento ottenuto dal fondo; in questo modo il rischio di un rendimento insufficiente è sopportato dal lavoratore iscritto al fondo. Contro la possibilità di una insufficiente capitalizzazione lo stato può imporre rendimenti minimi e/o assicurazioni obbligatorie in grado di intervenire a beneficio degli iscritti al fondo in caso di fallimento. Per il passaggio dal sistema a ripartizione a quello a capitalizzazione vedi *ripartizione*.

Contributi sociali Sono l'insieme dei contributi obbligatori che lavoratori e datori di lavoro versano per il finanziamento dell'intero sistema previdenziale (vedi *previdenza*) e del Servizio sanitario nazionale (Ssn). Attualmente per i lavoratori dipendenti del settore privato il prelievo contributivo è pari al 9,99 % della *retribuzione contributiva* (vedi) (8,99 % all'Inps e 1 % al Ssn), mentre per i datori di lavoro il versamento complessivo è del 45,96 % (36,36 % all'Inps e il 9,6 % al Ssn).

Contribuzione figurativa Contributi figurativi sono quelli che il lavoratore acquisisce gratuitamente in corrispondenza di determinati periodi di assenza forzata dal lavoro. Tra le assenze che danno diritto ai contributi figurativi vi sono quelle per cassa integrazione, per servizio militare, per incarichi pubblici e sindacali, per malattia, per infortuni, per gravidanza. Diversa dalla contribuzione figurativa (gratuita) è quella a riscatto; in questo caso il lavoratore può riscattare, pagando un determinato importo, alcuni periodi di occupazione non coperti da contribuzione, come a esempio il lavoro all'estero, o periodi di non lavoro come quello relativo alla durata del corso legale di laurea.

Contribuzione pensionistica obbligatoria I contributi pensionistici sono le somme che lavoratori e datori di lavoro versano obbligatoriamente alle diverse gestioni pensionistiche (vedi *Ago-ivs*) e servono a finanziare le prestazioni erogate. Oltre ad essere lo strumento con il quale si reperiscono le risorse necessarie per le prestazioni, essi contribuiscono generalmente anche al calcolo della pensione; la misura di questa infatti può essere correlata all'ammontare dei contributi versati e/o al numero di anni di contribuzione. In un sistema a *capitalizzazione* (vedi) questo legame è ferreo, mentre in un sistema a *ripartizione* (vedi) può essere più o meno attenuato.
Nel nostro paese esiste una vera e propria selva contributiva, con differenze tra pubblico e privato e all'interno dei due comparti; il processo di *armonizzazione* (vedi) oltre che l'ammontare delle prestazioni deve necessariamente coinvolgere il valore della contribuzione. Per quello che concerne il *Fpld* (vedi) l'attuale aliquota contributiva è nominalmente del 26,67 % (vedi *Gestione prestazioni temporanee*) e in particolare l'8,34 % a carico dei lavoratori e il 18,33 % a carico delle imprese. Oltre a quelli pensionistici i lavoratori e le imprese versano altri contributi (vedi *contributi sociali* e *previdenza*).

Copertura assicurativa Per copertura assicurativa si intende il rapporto tra pensione mensile (o annuale) percepita nel momento in cui si va in pensione e **l'ultima** retribuzione mensile (o annuale). Il grado di copertura assicurativa rispetto all'ultima retribuzione può essere molto diverso rispetto a quello relativo alla retribuzione pensionabile (valore rispetto al quale si calcolano i rendimenti annui percentuali) e può risultare molto inferiore. Tutto dipende da come viene calcolata la retribuzione pensionabile e dalla differenza più o meno grande tra questa e l'ultima retribuzione percepita. Un *rendimento* (vedi) annuo del 2 % quindi non ci dice nulla di definitivo sul rapporto tra pensione e ultima retribuzione, ma ci dice soltanto quale sarà il rapporto tra pensione e retribuzione pensionabile.
La copertura pensionistica di un lavoratore con 40 anni di contributi non è oggi pari all'80 %, ma mediamente al 73/74 % dato che la retribuzione pensionabile per il suo modo di calcolo è inferiore all'ultima retribuzione. Per coloro ai quali sarà applicato il calcolo della retribuzione pensionabile sull'intera vita lavorativa secondo la *riforma Amato* (vedi) del 1992 il grado di copertura assicurativa scenderà sicuramente per la diminuzione del valore della *retribuzione pensionabile* (vedi) rispetto all'ultima retribuzione. Per garantire una determinata copertura assicurativa non basta quindi difendere un determinato rendimento annuo, ma occorre fare attenzione anche alla determinazione della retribuzione pensionabile.

Diritti acquisiti I cosiddetti diritti acquisiti sono stati in passato il cavallo di battaglia del pubblico impiego a difesa di normative particolari, in genere di privilegi, in campo previdenziale e nel rapporto di lavoro in generale. Il problema sta nello stabilire se di fronte a un mutamento delle regole attinenti al regime pensionistico – *età di pensionamento* (vedi), calcolo della *retribuzione pensionistica* (vedi) e della pensione ad esempio – le nuove regole debbono essere applicate anche ai lavoratori già assunti (vedi *regime transitorio*). Attualmente la tendenza, almeno su alcune modifiche normative, è di risolvere il problema con il metodo cosiddetto del pro-rata, che consiste nell'applicare al lavoratore già assunto la vecchia normativa per gli anni precedenti la riforma e la nuova normativa per quelli successivi.

Disciplina del cumulo Per disciplina del cumulo si intende la normativa esistente sulla possibilità o meno di cumulare pensione e redditi di lavoro dipendente e/o autonomo. Fino a oggi vi è stato un divieto di cumulo, soprattutto nel settore privato; in alcune proposte di riforma del sistema pensionistico, e nelle disposizioni in materia previdenziale contenute nella finanziaria, questo divieto cade o comunque si attenua. A favore del divieto del cumulo vi è l'esigenza di facilitare l'ingresso sul mercato del lavoro dei giovani eliminando la concorrenza dei pensionati disposti a lavorare che hanno il vantaggio di essere già formati e/o di costare meno per il minor livello di contributi che pesa su di loro. A favore della possibilità di cumulo vi è la convinzione che comunque il pensionato lavora, togliendo posti ai giovani e ai disoccupati, ma in nero contribuendo quindi all'evasione fiscale e tanto vale quindi prendere atto della realtà consentendo un lavoro alla luce del sole con un guadagno per il fisco; inoltre in una ipotesi di disincentivazione (vedi *penalizzazione*) delle pensioni di anzianità la possibilità di cumulare pensione (ridotta) e reddito di lavoro potrebbe consentire al lavoratore maggiore possibilità di scelta sul momento di andare in pensione.

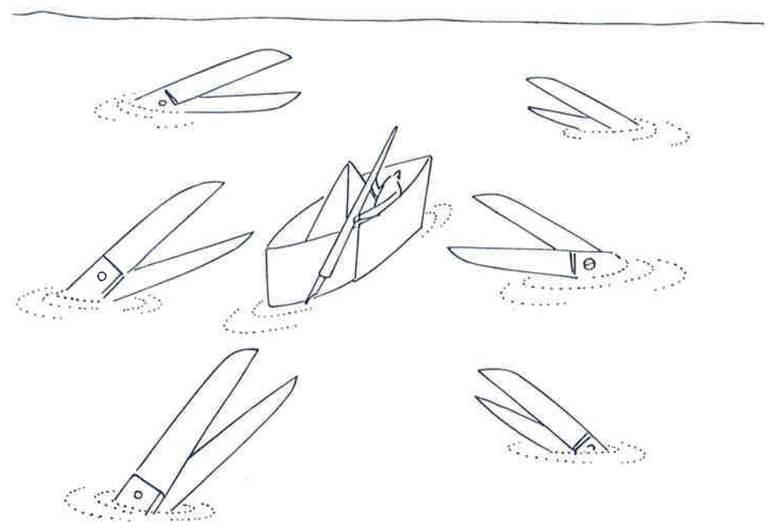
Età pensionabile È l'età alla quale matura la *pensione di vecchiaia* (vedi). Fino alla *riforma Amato* (vedi) questa età era pari nel regime Inps a 55 anni per le donne e a 60 per gli uomini, mentre nello stato era di 65 anni per entrambi in sessi. La riforma del 1992 ha fissato le rispettive età per il pensionamento di vecchiaia in 60 e 65 anni nel regime Inps, lasciando inalterato il limite nel pubblico impiego, con una gradualità di entrata a regime dei nuovi limiti, gradualità accelerata dall'ultima finanziaria. La motivazione di questo innalzamento sta nell'aumento della vita media (vedi *speranza di vita*) degli italiani e quindi nell'aumento del periodo di godimento della pensione. La necessità di questo innalzamento non viene negata da nessuno, ma molti criticano la sua rigidità e propongono invece un arco di età nel quale poter scegliere il momento del pensionamento a seconda delle proprie esigenze/preferenze. Chi propone questa elasticità tuttavia propone anche un sistema di disincentivi/incentivi (vedi *penalizzazione*) rispetto a una età media di riferimento o alla speranza di vita per evitare che chi opta per un pensionamento anticipato goda di un rendimento globale maggiore.

Fisco Cosa c'entra il fisco con le pensioni? Il fisco può avere e ha un ruolo molto importante nel finanziamento del sistema pensionistico. Il finanziamento può avvenire tramite un trasferimento diretto di risorse alle gestioni pensionistiche, ma anche con un minor prelievo fiscale sulle somme destinate a previdenza. In tutti e due i casi il fisco viene usato per finanziare, in tutto o in parte, le pensioni. Se infatti lo stato rinuncia a prelevare imposte, o parti di esse, su somme destinate alla previdenza, rinuncia a introiti fiscali. Nel caso delle pensioni a *capitalizzazione* (vedi) lo sgravio fiscale sui redditi destinati a pensione fa in concreto aumentare i *rendimenti* (vedi) pensionistici favorendo questa destinazione del reddito rispetto a un'altra, e favorendo chi utilizza il proprio reddito in questo modo rispetto ad altri; se lo sgravio è diretto solo a una parte della popolazione per la ridotta diffusione della *previdenza integrativa* (vedi), si realizza un trasferimento di reddito, attraverso il sistema fiscale, tra coloro che pagano le imposte e coloro che versano fondi a una previdenza integrativa. La generalizzazione della previdenza integrativa sostenuta dal sistema fiscale attenua o elimina il problema del trasferimento di reddito tra parti della popolazione, ma crea quello di un buco crescente nelle entrate dello stato.

Fondi maturi Fondi maturi sono quei fondi caratterizzati da un elevato rapporto tra pensionati e lavoratori attivi e quindi con gestione in deficit a causa dell'elevato numero di pensioni pagate e del limitato apporto di contributi. Non esistono fondi maturi, o all'opposto fondi giovani, per definizione, ma tutto dipende dallo sviluppo occupazionale di un settore nel tempo. Se un fondo raccoglie i lavoratori di un settore in crescita dal punto di vista occupazionale sarà naturalmente attivo per il ridotto rapporto pensionati/lavoratori attivi, ma non appena il numero di occupati tenderà a stabilizzarsi, o peggio a diminuire, si trasformerà in un fondo maturo con un rapporto pensionati/attivi sempre più alto e con una situazione finanziaria tendenzialmente negativa.
Il *Fpld* (vedi) è stato per molti anni in attivo, poi le mutate dinamiche occupazionali hanno determinato il deficit attuale, mentre altri fondi oggi attivi sono destinati nel giro di pochi anni a veder capovolta la loro situazione finanziaria. Tanto più si suddividono i lavoratori in fondi separati, tanto più si avranno fondi maturi (in passivo) e fondi giovani (in attivo) con situazioni destinate però a cambiare a seconda dello sviluppo economico/occupazionale dei singoli settori produttivi. Non ha quindi senso trovare l'equilibrio del singolo fondo pensionistico, ma va ricercato un equilibrio complessivo con trasferimenti dai fondi momentaneamente attivi a quelli momentaneamente passivi.
Vi sono poi alcuni fondi passivi destinati a rimanere tali per effetto della drastica caduta strutturale dell'occupazione nel settore economico relativo. È il caso della gestione pensionistica dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri. L'occupazione nel settore agricolo è infatti drasticamente diminuita in questo dopoguerra cosicché il rapporto pensionati/attivi in questo settore è particolarmente alto. *L'aliquota contributiva di equilibrio* (vedi) è superiore al 100 % e non è quindi pensabile che possa essere applicata ai lavoratori attivi del settore; in questo caso è ovvio che il peso delle pensioni del settore deve essere sopportato dall'intera collettività (attualmente il suo deficit contribuisce invece a peggiorare il bilancio previdenziale dell'Inps).

Fpld È il Fondo pensioni lavoratori dipendenti che gestisce il più alto numero di pensioni all'interno dell'Inps e in generale in tutto il complesso delle gestioni pensionistiche del nostro paese. Secondo gli ultimi dati disponibili (1993) i lavoratori assicurati dal Fpld sono 11.250.000 e le pensioni di vecchiaia e anzianità erogate 5.026.000, a cui si aggiungono circa 130.000 prepensionamenti, 2.406.000 pensioni di invalidità e 2.666.800 pensioni di reversibilità. Il fondo nasce nel 1969 come risultato di un processo che ha portato a un superamento progressivo del sistema di finanziamento a *capitalizzazione* (vedi) su cui si basava fin dalla sua nascita l'Assicurazione generale obbligatoria (vedi *Ago-ivs*). Da diversi anni il Fpld è largamente in passivo (-21.681 miliardi nel 1993) e copre il deficit con l'attivo della *Gestione prestazioni temporanee* (vedi).

Gestione prestazioni temporanee Oltre ai contributi pensionistici al *Fpld* (vedi) i lavoratori e i datori di lavoro versano altri *contributi sociali* (vedi) gestiti in buona parte dall'Inps. Con questi contributi l'Inps finanzia una serie di prestazioni previdenziali, quali i trattamenti di famiglia, di cassa integrazione, di disoccupazione, di malattia e maternità. Dal 1989 è stata costituita la Gestione prestazioni temporanee alla quale confluiscono i contributi relativi a queste voci e dalla quale vengono erogate le rispettive prestazioni. Questa gestione registra ogni anno un attivo rilevante (21.460 miliardi nel 1993) per cui ci troviamo di fronte a un elevato ammontare di contributi a cui non corrispondono prestazioni previdenziali. Di fatto l'attivo di questa gestione è stato utilizzato per coprire il forte disavanzo del Fpld e quindi l'aliquota pensionistica del 26,67 % è solo teorica in quanto i contributi usati per finanziare il Fpld superano abbondantemente il 30 %.



Integrazione al minimo Quando i contributi versati al *Fpld* (vedi) e alle tre gestioni degli artigiani, dei commercianti e dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, non raggiungono un trattamento minimo si dà luogo a un'integrazione fino a questo livello. Nelle tre gestioni dei lavoratori autonomi l'integrazione al minimo è pressoché generalizzata per il basso livello di contribuzione e quindi per il limitato valore delle pensioni erogate. L'integrazione al minimo è nata per garantire un livello minimo di sussistenza, ma la Corte costituzionale con diverse sentenze le ha attribuito natura previdenziale anziché assistenziale. Considerare la natura di questa prestazione assistenziale o previdenziale può essere decisivo per l'equilibrio finanziario delle gestioni pensionistiche ed è uno dei problemi principali nella separazione tra previdenza e assistenza.

Mercato del lavoro Il mercato del lavoro ha un'importanza fondamentale per il sistema pensionistico. Un elevato tasso di disoccupazione infatti, riducendo il numero di lavoratori attivi e l'importo della contribuzione, ha un effetto negativo sul bilancio dei fondi pensione; così come per i singoli fondi è importante avere alle spalle un settore in espansione occupazionale (vedi *fondi maturi*). Per il singolo lavoratore la possibilità di trovare presto occupazione e di trovare un'occupazione stabile è fondamentale ai fini dell'importo della pensione, sia in un sistema a *capitalizzazione* (vedi) in cui la prestazione è legata ai contributi versati, sia in un sistema a *ripartizione* (vedi) quando l'ammontare della prestazione è determinato dagli anni di contribuzione (vedi *rendimento*) e dal calcolo della *retribuzione pensionabile* (vedi). Una precarizzazione del mercato del lavoro rende più difficile ottenere livelli pensionistici adeguati senza un ulteriore apporto individuale.

Penalizzazione La penalizzazione consiste in una diminuzione della pensione, rispetto a quanto teoricamente maturato in base alla normativa vigente, quando viene chiesta prima di una certa età anagrafica o contributiva. Nel sistema pensionistico italiano è stata introdotta per la prima volta nel 1993 nel calcolo delle *pensioni baby* (vedi) del pubblico impiego con una penalizzazione percentuale annua per ogni anno mancante ai 35 anni di contribuzione. Il governo Berlusconi ha poi proposto di estenderla a tutti prendendo a riferimento l'età della *pensione di vecchiaia* (vedi).
La ragione della penalizzazione, o della disincentivazione, sta nel fatto che chi anticipa il momento di godimento della pensione rispetto a una certa età anagrafica godrà della pensione stessa per un periodo più lungo rispetto a chi va in pensione a una età più avanzata, ossia godrà, a parità di contributi versati, di un numero maggiore di ratei di pensione e quindi di un *rendimento* (vedi) maggiore. La penalizzazione, diminuendo l'importo del singolo rateo di pensione, rende uguale l'importo complessivo percepito in periodi di diversa lunghezza. A fronte dei disincentivi per i pensionamenti anticipati vi possono essere degli incentivi per un prolungamento dell'età lavorativa oltre l'età del pensionamento per vecchiaia, con un aumento della *copertura assicurativa* (vedi) a differenza della situazione attuale che non consente incrementi di questa copertura una volta raggiunto il massimo consentito dalle normative vigenti.
Oltre che con una diminuzione percentuale legata agli anni mancanti a una certa età anagrafica, una disincentivazione o una incentivazione di fatto può essere introdotta rapportando la pensione alla *speranza di vita* (vedi): quando questa è alta, ossia quando si anticipa il godimento della pensione, la prestazione mensile diminuisce e viceversa.

Pensioni (rivalutazione delle) A differenza del lavoratore che può contrattare la sua retribuzione con il datore di lavoro, individualmente o tramite la contrattazione collettiva, il pensionato non ha strumenti per contrattare variazioni del suo reddito pensionistico. Per evitare quindi una perdita di valore della pensione mano a mano che ci si allontana dall'età del pensionamento vengono istituite forme di indicizzazione che producono aumenti periodici delle rendite pensionistiche. Fino al 1992 l'indicizzazione delle pensioni era legata al variare dei prezzi e delle retribuzioni, con la *riforma Amato* (vedi) del 1992 al solo variare dei prezzi. Collegare le pensioni al solo variare dei prezzi peraltro, se difende il loro potere di acquisto, non difende però il rapporto con le retribuzioni stabilito al

momento del pensionamento. Se infatti le retribuzioni tendono a crescere più dei prezzi in poco tempo il valore delle pensioni (ossia il potere di acquisto dei pensionati) diminuisce rispetto a quello delle retribuzioni (ossia al potere di acquisto degli attivi).
Nel lungo periodo gli aumenti delle retribuzioni superiori ai prezzi sono frutto di un aumento della produttività del sistema economico e quindi della ricchezza nazionale, che dovrebbe consentire una crescita del reddito della parte non attiva della popolazione. Nell'attuale sistema di indicizzazione delle pensioni si è invece realizzato l'effetto contrario: al crescere della produttività, e quindi delle retribuzioni, le pensioni vedono diminuire il loro rapporto con le retribuzioni, quando la ricchezza nazionale ristagna e quindi si hanno in realtà meno risorse da distribuire il rapporto pensioni/retribuzione è stabile o addirittura aumenta. Va poi notato che una progressiva diminuzione delle pensioni in una età sempre più avanzata pone non solo problemi personali di sopravvivenza, ma anche di assistenza da parte dello stato; una ulteriore forma di indicizzazione, rispetto a quella legata ai prezzi, è quindi necessaria. Un aumento del livello di indicizzazione delle pensioni ha tuttavia un costo in quanto aumenta il *rendimento* (vedi) pensionistico e porta a un innalzamento dell'*aliquota di equilibrio* (vedi).

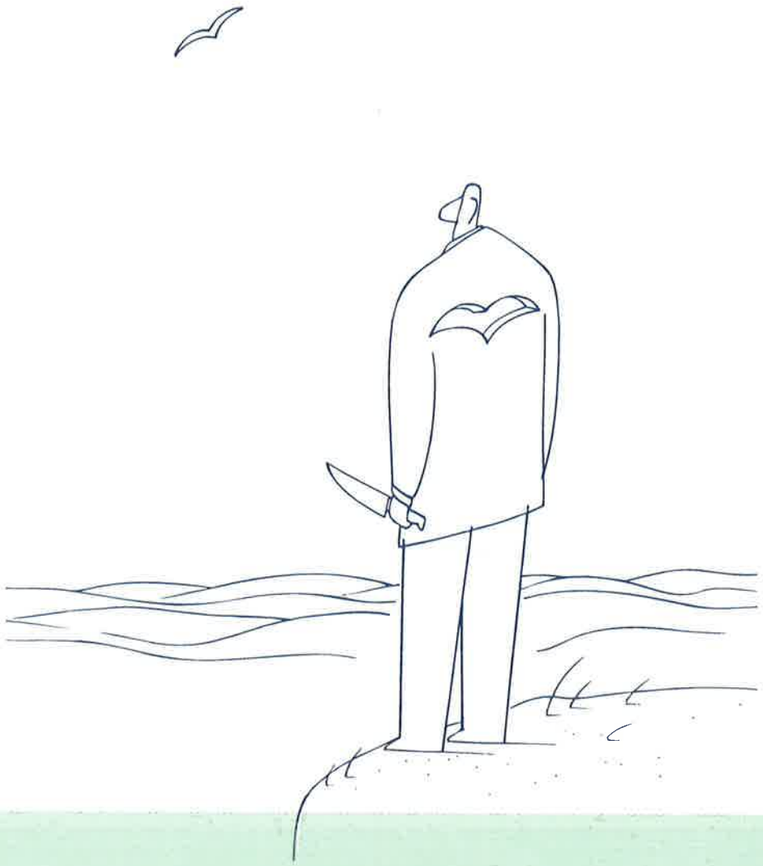
Pensione baby Con questo termine si indicano le *pensioni di anzianità* (vedi) del pubblico impiego, ossia le pensioni anticipate rispetto a quelle di vecchiaia. Queste pensioni sono state introdotte nel 1956 consentendo agli statali il pensionamento con 25 anni (20 per le donne) di servizio effettivo, riscattato o figurativo; nel 1973 questo termine fu abbassato a 20 (15) anni. A partire dal 1983 sono state introdotte norme che hanno parzialmente ridotto l'ammontare della pensione, mentre dal 1992 è iniziato un processo di (molto) graduale avvicinamento della normativa del settore pubblico con quella del settore privato (35 anni). Dal 1994 infine è stata introdotta una *penalizzazione* (vedi) del 3 % per ogni anno mancante ai 35 anni di contributi.

Pensione di anzianità È una forma di pensionamento anticipato esistente nel settore privato che consente di richiedere la pensione prima del compimento dell'*età pensionabile* (vedi) purché si possano far valere almeno 35 anni di *contributi effettivi* (vedi), riscattati e alcuni tipi di contributi figurativi. È stata introdotta nel 1965.

Pensione di reversibilità È la pensione che spetta ai familiari superstiti in caso di morte del titolare di una pensione o di un lavoratore che alla data della morte fosse in possesso dei requisiti pensionabili previsti dal fondo al quale apparteneva. L'ammontare della pensione di reversibilità, rispetto a quella percepita o maturata dal titolare, dipende dal grado di parentela del familiare/i superstite/i (coniuge, figli, genitori, fratelli e sorelle), ed è diversa a seconda dei tipi di gestione (anche in questo campo vi è necessità di armonizzazione). Per quello che concerne la pensione di reversibilità al coniuge superstite e ai figli non vi sono attualmente limiti di reddito che ne condizionino il diritto totale o parziale.

Pensione di vecchiaia È quella a cui si ha diritto con il raggiungimento *dell'età pensionabile* (vedi) purché si possano far valere un numero minimo (vedi *requisiti minimi*) di anni *contributivi effettivi, riscattati o figurativi* (vedi).

Previdenza integrativa Per previdenza integrativa si intende un risparmio pensionistico aggiuntivo rispetto a quello obbligatorio, risparmio individuale o collettivo, in genere volontario. Ha particolare importanza in quei paesi in cui la previdenza pubblica non assicura adeguati livelli pensionistici ed è finanziata col sistema a *capitalizzazione* (vedi). Nel caso di piani collettivi di risparmio il finanziamento può provenire dai lavoratori e/o dai datori di lavoro attraverso contrattazione collettiva. Fondamentale per lo sviluppo della previdenza integrativa è il trattamento fiscale che incide fortemente sui *rendimenti* (vedi) effettivi (vedi *fisco*) e sulla tipologia di finanziamento (vedi *Tfr*). La previdenza integrativa nel nostro paese è regolata dal decreto legislativo 124 del 1993 che privilegia il ruolo della contrattazione collettiva quale fonte istitutiva dei fonti complementari, ma che è risultato carente dal punto di vista della incentivazione fiscale, con la conseguenza di un mancato decollo dei fondi integrativi. Va tuttavia rilevato che l'incentivazione fiscale della previdenza complementare si scontra con il livello del debito pubblico e con l'impossibilità per lo stato di rinunciare a entrate cospicue nel caso di sgravi fiscali diffusi e generalizzati.



Previdenza sociale La previdenza sociale nasce come sistema assicurativo obbligatorio caratterizzata dalla corrispondenza tra prestazioni e contribuzione, nasce quindi legata ad uno status sociale di lavoratori. Nel dopoguerra il carattere assicurativo della previdenza sociale è progressivamente caduto assumendo estesi aspetti assistenziali, sia in campo pensionistico, con l'integrazione al minimo e le pensioni sociali a esempio (vedi *Assistenza*), sia in campo sanitario con l'istituzione nel 1978 del Servizio sanitario nazionale. Si è quindi creato un sistema misto previdenziale-assistenziale con un legame attenuato o inesistente con i contributi individualmente versati. Questo ha di fatto mutato la natura dei *contributi sociali* (vedi), nati inizialmente con funzione assicurativa, trasformandoli in **uno** degli strumenti di finanziamento dello stato sociale. L'esigenza di risanamento del debito pubblico e, quindi di limitazione della spesa, ha posto in primo piano l'esigenza di distinguere tra assistenza e previdenza per non accollare alla previdenza vera e propria, ossia alle sue prestazioni, i tagli necessari per il risanamento del debito pubblico.

Regime transitorio È il regime che si viene a creare quando si riforma un sistema pensionistico o vi si introducono cambiamenti rilevanti. In questi casi si pone il problema di quali regole applicare ai lavoratori fino ad allora sottoposti alla normativa precedente. Si può infatti scegliere di applicare le nuove regole solo ai nuovi assunti e di continuare ad applicare le vecchie a tutti quelli già iscritti ai fondi pensionistici, oppure di applicare le nuove regole a tutti. Nel primo caso qualsiasi riforma, totale o parziale, produrrebbe effetti solo al momento del pensionamento dei nuovi assunti; nel secondo caso i lavoratori già iscritti verrebbero a subire un cambiamento delle condizioni di pensionamento senza possibilità di adeguarvisi, in misura tanto maggiore quanto più prossimi all'*età pensionabile (vedi)*. Per conciliare queste due esigenze le nuove regole vengono di norma introdotte progressivamente, passando da un regime all'altro con gradualità; viene così a formarsi un regime detto appunto transitorio nel quale convivono e/o si intrecciano norme nuove e vecchie. Attualmente ad esempio il modo di calcolo della *retribuzione pensionabile* (vedi) è diverso (vedi *riforma Amato*) a seconda che il lavoratore sia stato assunto dopo il 31/12/1992 o che avesse a quella data più o meno di 15 anni di contribuzione.

Rendimento Con la parola rendimento vengono definiti diversi risultati del sistema pensionistico. Con questo termine infatti ci si può riferire all'ammontare complessivo della pensione percepita dopo l'*età di pensionamento* (vedi). In questa accezione il rendimento è teorico in quanto a priori può essere calcolato solo sulla base della *speranza di vita* (vedi). Nei sistemi a *ripartizione* (vedi) questo tipo teorico di rendimento può essere preso come riferimento per evitare esiti diversi di medesime storie contributive determinate da una diversa età di pensionamento (vedi *penalizzazione*). L'aliquota annua di rendimento, tipica di un sistema a ripartizione, ci indica invece la percentuale di *retribuzione pensionabile* (vedi) a cui ogni anno di contribuzione dà diritto.
È questo il significato che la parola rendimento ha nell'attuale sistema pensionistico italiano. In questo caso l'ammontare della pensione è legato in primo luogo al numero degli anni di lavoro e/o di contribuzione, mentre il legame con l'ammontare dei contributi versati dipende dal calcolo della retribuzione pensionabile (vedi *rivalutazione della*); tanto più questo calcolo viene fatto su di un periodo ristretto e terminale della vita lavorativa, tanto minore sarà il legame tra ammontare della pensione e contributi versati. L'aliquota di rendimento va sempre collegata al metodo di calcolo della retribuzione pensionabile per valutare l'ammontare della pensione rispetto all'ultima retribuzione; un'aliquota alta accompagnata da una retribuzione pensionabile bassa può dare un risultato più negativo di una situazione opposta. In un sistema a capitalizzazione infine il rendimento serve anche a indicare quanto annualmente l'ente che gestisce i fondi riesce ad ottenere dai programmi di investimento e in particolare quanto di tutto questo garantisce agli assicurati. Sul valore di questo rendimento ha un ruolo fondamentale il regime fiscale (vedi *fisco*).

Requisiti minimi Nel regime *Ago-ivs* (vedi) corrispondono al numero minimo di anni di contribuzione richiesti per acquisire il diritto alla *pensione di vecchiaia* (vedi). La *riforma Amato* (vedi) del 1992 ha portato da 15 a 20 anni il requisito minimo. Chi non raggiunge questo minimo non solo non acquista il diritto alla pensione di vecchiaia al compimento dell'*età pensionabile* (vedi), ma perde tutti i contributi versati; è quindi un requisito che colpisce soprattutto le fasce deboli della popolazione, donne e lavoratori immigrati. Nel caso di un ritorno a un collegamento più stretto tra contribuzione e prestazione questo requisito, comunque iniquo, non avrebbe alcun senso.

Retribuzione contributiva È la base imponibile per il calcolo dei *contributi sociali* (vedi) ed è costituita, secondo la legge 153 del 1969, da "tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in denaro o in natura, al lordo di qualsiasi ritenuta, in dipendenza del rapporto di lavoro". Sono escluse dalla retribuzione contributiva alcune voci quali a esempio i rimborsi spese, le indennità di anzianità e cassa, il 50 % dell'indennità di trasferta, le gratificazioni erogate a titolo di liberalità; sono inoltre esclusi gli assegni familiari e le prestazioni corrisposte dagli enti previdenziali.

Retribuzione pensionabile È la retribuzione utilizzata per il calcolo della pensione. Differisce dall'ultima retribuzione (annua o mensile) percepita sia perché alcune voci contributive possono non essere considerate utili ai fini pensionistici, situazione frequente in alcuni settori del pubblico impiego, sia perché può essere il risultato della media delle retribuzioni di più anni. In ogni caso il suo valore è inferiore a quello dell'ultima retribuzione e i *rendimenti* (vedi) effettivi sono quindi sempre più bassi rispetto a quelli teorici calcolati sulla retribuzione pensionabile. Nel caso del calcolo della retribuzione pensionabile come media di più anni della retribuzione effettiva, decisivo per il suo valore diventa la forma di rivalutazione annua (vedi *retribuzione pensionabile, rivalutazione della*).

Retribuzione pensionabile (rivalutazione della) Il calcolo sull'intera vita lavorativa, introdotto dalla *riforma Amato* (vedi), risponde alla necessità di ridurre l'evasione contributiva e di ristabilire un aggancio individuale delle pensioni con la storia contributiva di ciascun lavoratore (vedi *ripartizione* e *Fpld*). Tanto più però la *retribuzione pensionabile* (vedi) è calcolata su di un arco temporale maggiore, tanto più assume importanza il problema di una sua rivalutazione; è chiaro infatti che il valore della retribuzione pensionabile non può essere ottenuto come media dei valori **nominali** delle retribuzioni percepite nei vari anni, se non altro per eliminare l'effetto della crescita dei prezzi e della perdita di valore **reale** delle retribuzioni passate. Peraltro la rivalutazione solo rispetto alla crescita dei prezzi (più 1 punto percentuale all'anno come previsto dalla riforma) fa perdere alla retribuzione pensionabile tutti (o quasi) gli aumenti reali delle retribuzioni dovuti in generale nel lungo periodo a incrementi della produttività, e quindi della ricchezza prodotta, e in particolare a una carriera più o meno brillante.

Il calcolo della retribuzione pensionabile sugli ultimi cinque anni salva gli effetti degli aumenti di produttività, ma soprattutto amplifica gli effetti delle carriere veloci, realizzando un sistema pensionistico che privilegia (ossia redistribuisce a loro favore) i settori forti rispetto a quelli deboli e i lavoratori con carriera in crescita rispetto a quelli con carriera più piatta. Il calcolo sull'intera vita lavorativa eliminando questa redistribuzione, colpisce certamente di più i privilegiati dell'altro sistema, ma fa perdere a tutti ogni incremento retributivo reale goduto nella vita lavorativa. Oltre tutto anche in questo caso (vedi *pensione, rivalutazione della*) avremmo un sistema che vedrebbe diminuire la retribuzione pensionabile rispetto all'ultima in misura maggiore quanto più aumenta la ricchezza prodotta e viceversa, cosa sommamente irrazionale dal punto di vista economico-finanziario. Vanno quindi salvaguardati gli incrementi reali dovuti agli aumenti di produttività, mentre per quelli dovuti alle progressioni di carriera è un problema di scelta tra la loro salvaguardia, totale o parziale, e una redistribuzione a favore delle carriere più piatte. In ogni caso un aumento dell'indicizzazione delle retribuzioni pensionabili costituisce un elemento di costo aggiuntivo del sistema e comporta un incremento dell'aliquota di equilibrio.

Riforma Amato È la riforma di alcuni punti del sistema pensionistico italiano fatta dal governo Amato nel 1992. I principali punti toccati furono l'elevazione dell'*età pensionabile* (vedi), il calcolo della *retribuzione pensionabile* (vedi), l'eliminazione dell'aggancio delle pensioni ai salari (vedi *pensioni, rivalutazione delle*), l'avvio di un processo di *armonizzazione* (vedi) pubblico/privati, l'aumento dei *requisiti minimi* (vedi) per la *pensione di vecchiaia* (vedi).

Ripartizione (sistema a) È il modo di finanziamento del sistema pensionistico attualmente in vigore nel nostro paese (vedi *Fpld*). A differenza del sistema a *capitalizzazione* (vedi) caratterizzato dall'accantonamento dei contributi, quello a ripartizione prevede un utilizzo immediato degli stessi per finanziare le pensioni di chi ha già lasciato la vita attiva. È un modo di finanziamento che stabilisce una solidarietà intergenerazionale, dato che ogni generazione paga le pensioni di quella passata, e che consente un alto grado di solidarietà sociale, diversamente dal sistema a capitalizzazione, per il minor legame individuale tra prestazione e contribuzione; tipici del sistema a ripartizione sono a esempio i *contributi figurativi* (vedi). Oltre alla funzione di finanziare il sistema pensionistico i contributi possono avere una funzione più o meno rilevante nel determinare il livello della pensione percepita dal singolo lavoratore. Questa funzione è nulla quando il livello della prestazione è legato esclusivamente all'ultima retribuzione, è massima quando il livello della prestazione è determinato dai contributi versati nell'intera vita lavorativa; in quest'ultimo caso la diversità dal sistema a capitalizzazione è estremamente ridotta.
Una via intermedia è quella di determinare la pensione in base a una aliquota annua di *rendimento* (vedi) da applicare a una *retribuzione pensionabile* (vedi) calcolata sull'intera vita lavorativa o comunque su di un periodo prolungato. In questo modo si elimina la tendenza all'evasione contributiva e si stabilisce un legame con l'intera vita lavorativa, eliminando i difetti tipici di un sistema a ripartizione, senza tuttavia avvicinarsi a quello a capitalizzazione.
Il passaggio dal sistema a ripartizione a quello a capitalizzazione è particolarmente gravoso. Si passa infatti da un sistema in cui la generazione al lavoro finanzia le pensioni di chi ha smesso di lavorare a quello in cui la generazione al lavoro si finanzia la sua pensione; rimane il problema di chi finanzia le pensioni già erogate. Vi è cioè in ogni passaggio, totale o parziale, dal sistema a ripartizione a quello a capitalizzazione un momento in cui le pensioni da finanziare, in tutto o in parte, riguardano due generazioni, di cui una non più in età lavorativa. Si tratta quindi di stabilire se il costo può essere affrontato e chi lo deve affrontare; in pratica decidere se i contributi per i lavoratori e le imprese debbono **raddoppiare** o se lo stato deve accollarsi l'**intero** finanziamento delle pensioni già in essere o ancora soluzioni intermedie tra le due.

Speranza di vita È il numero di anni che secondo l'esperienza demografica di un paese una persona può sperare di vivere a una certa età. Si tratta ovviamente di una speranza media differente per sesso, ma anche per condizione sociale e tipologia di lavoro. Nel dopoguerra la durata media della vita è cresciuta sensibilmente per le migliorate condizioni economiche ed è oggi di circa 73 anni per gli uomini e di 78 per le donne e questo ha fatto sì che la durata media delle prestazioni pensionistiche sia progressivamente cresciuta. Tra le proposte rivolte a contenere l'ammontare complessivo delle pensioni erogate vi è, oltre all'aumento dell'*età pensionabile* (vedi), quella di commisurare l'importo della pensione con la speranza di vita al pensionamento. Questo significa che, a parità di contribuzione, tanto più giovani si va in pensione, e tanto più numerosi quindi saranno presumibilmente gli anni di godimento della stessa, tanto minore sarebbe l'importo mensile della pensione. Naturalmente l'assunzione di una speranza di vita media comporta un trasferimento, da parte delle categorie che hanno una vita media più breve, a favore di quelle con vita media più lunga, tra uomini e donne a esempio. Decisivo poi in questo caso è la definizione di attività usuranti, di quelle attività cioè che possono comportare conseguenze sulla salute delle persone e sulla speranza di vita; è ovvio che in questo caso debbono essere apportati correttivi rispetto alla speranza media di vita.

Tetti pensionistici Fino al 31 dicembre 1987 la *retribuzione pensionabile* (vedi) considerabile ai fini della determinazione della pensione era soggetta a un limite massimo (tetto), pur in presenza di un prelievo contributivo su tutta la retribuzione. Dal 1988 il tetto è stato sostituito da un sistema di fasce retributive soggette a *rendimenti* (vedi) progressivamente minori del 2% spettante annualmente alla fascia più bassa. Nel 1994 il rendimento del 2 % è attribuito fino a una retribuzione di 55.393.000 e poi progressivamente si abbassa fino allo 0,9 % per la parte di retribuzione oltre i 105.187.700. Dal 1993 questo sistema è stato esteso anche alle pensioni del pubblico impiego, ma attraverso un regime transitorio della durata di 20 anni. Fino al 1997 il solo tetto applicabile è quello di 105.189.700 con una percentuale di rendimento per la parte eccedente superiore allo 0,9 %.

Tfr - Trattamento di fine rapporto Il Tfr viene da più parti indicato come il principale strumento di finanziamento della *previdenza integrativa* (vedi). Ci si riferisce alle nuove quote di Tfr (si pone un problema per il pubblico impiego che ha un altro modo di calcolo). Il decreto legislativo 124/1993 prevede che, in caso di accordo con le imprese per la costituzione di un fondo integrativo, tutto il Tfr dei nuovi assunti venga destinato al suo finanziamento, e lascia alla contrattazione la determinazione della quota di Tfr dei lavoratori già in forza da destinare al fondo stesso. Mancano incentivi fiscali per le imprese per favorire l'utilizzo del Tfr a fini previdenziali: questa è una delle ragioni del mancato decollo della previdenza complementare, dato che lo smobilizzo del Tfr per le imprese rappresenta un costo.

IMPRESE, RELAZIONI SINDACALI E FORMAZIONE

Il rapporto tra piccola e grande impresa, le relazioni in azienda e il funzionamento del sistema scolastico sono aspetti cruciali del sistema giapponese e fattori strategici del suo successo. Questi temi, nel contributo qui pubblicato, frutto di un viaggio di studio in Giappone, sono anche occasione di un confronto con la realtà italiana e un interessante spunto di dibattito.

di PAOLO GURISATTI

L'economia italiana e quella giapponese erano considerate molto simili negli anni Settanta. Già a quel tempo gli studiosi di economia internazionale avevano notato una relativa prevalenza, in entrambi i paesi, delle piccole dimensioni di impresa e delle produzioni ad alta intensità di lavoro. Mentre in Italia si fabbricavano componenti meccanici semplici, prodotti per la casa e capi di abbigliamento, in Giappone si costruivano radio, e transistor, motociclette e apparecchi elettronici di vario genere.

In questi campi la competizione si basava (e si basa tuttora) soprattutto sulla capacità organizzativa e sulla voglia di lavorare, più che sulla disponibilità di capitali abbondanti. E proprio sulla base di questi fattori sia il Giappone che l'Italia stavano costruendo un modello originale di crescita e di penetrazione dei mercati esteri.

A distanza di molti, ma non moltissimi, anni dobbiamo rilevare che gli sforzi compiuti dalle due economie hanno dato esiti differenti. Mentre il Giappone si qualifica oggi come la seconda potenza economica del mondo, dopo gli Stati Uniti, con un surplus commerciale e finanziario ineguagliato, l'Italia continua a battere posizioni di media classifica, con un deficit commerciale crescente (salvo svalutazione) e con un bilancio dello stato stabilmente al di sopra dei livelli di guardia.

Per contro, mentre i lavoratori giapponesi si distinguono ancora oggi per orari di lavoro e livelli di consumo poco soddisfacenti, quelli italiani possono contare su condizioni di impiego relativamente favorevoli, patrimoni personali e familiari interessanti e strumenti di *welfare* (finché rimangono) molto avanzati rispetto alla media delle economie occidentali.

Non c'è dubbio che alla base di queste differenze stiano fattori storici e culturali che risulterebbe troppo lungo e difficile considerare in questa sede, ma stanno anche scelte di ordine contrattuale e organizzativo che possono essere oggetto di una valutazione comparativa, impressionistica, finalizzata ad aprire una discussione.

Per molti anni abbiamo pensato che le relazioni industriali e i sistemi di management della grande impresa (il "toyotismo" in particolare) avessero un ruolo determinante nella spiegazione del successo giapponese, ma oggi dobbiamo renderci conto che molti altri fattori sono importanti: i rapporti tra grande e piccola impresa (o tra piccola impresa di produzione e imprese commerciali), le relazioni di lavoro nelle aziende minori e i rapporti scuola-lavoro.

È il momento di verificare fino a che punto anche questi aspetti della realtà nipponica possono offrirci indicazioni utili a progettare nuove linee di politica industriale e contrattuale. Fermo restando, ovviamente, che ci interessi costruire un modello di industria maggiormente orientato all'investimento e alla competizione di qualità.

1. Ruolo della piccola impresa e rapporto tra grandi e piccole unità produttive

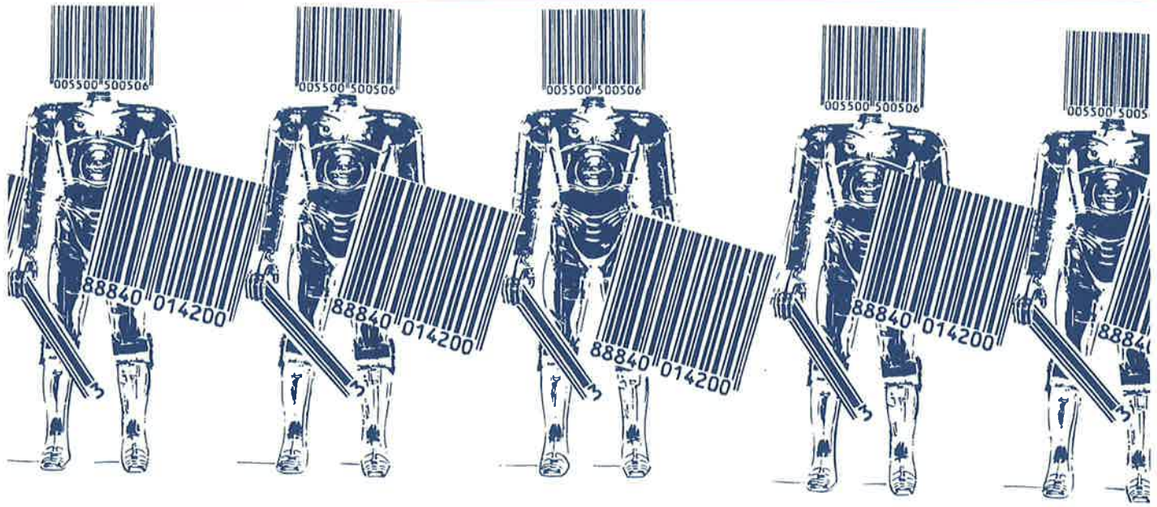
Un primo aspetto del sistema giapponese cui dovremmo prestare maggiore attenzione è la divisione del lavoro che esiste tra grandi e piccole imprese e tra aziende di produzione e aziende commerciali.

Le piccole imprese tendono a operare in modo indipendente solo sul mercato interno, mentre si coordinano in modo stretto quando decidono di entrare sui mercati esteri. Ciò avviene in due modi:

- attraverso accordi con grandi aziende finali che dispongono di una propria rete commerciale e sono quindi in grado di trascinare le vendite di componenti e parti;
- attraverso accordi con *trading companies*, vale a dire imprese commerciali specializzate nel servizio di un determinato settore, che si curano di trovare in tutto il mondo clienti per prodotti finiti o di nicchia.

I motivi che spiegano il progressivo consolidarsi in Giappone di elevati livelli di cooperazione e divisione del lavoro tra imprese sono diversi. Tra gli altri hanno avuto una grande importanza la presenza di soggetti autorevoli in materia di politica industriale nazionale e la tradizione di mutuo rispetto e aiuto reciproco tra imprenditori.

Il blocco rappresentato dal Miti (l'efficiente ministero dell'industria e del commercio estero) e di dirigenti dei grandi gruppi è riuscito non solo a "pianificare" una strategia efficace di conquista di ampie zone del commercio mondiale, ma anche a coinvolgere un grande numero di piccoli imprenditori artigiani nella costruzione di reti di imprese gerarchizzate. Di fatto la



cooperazione ha assicurato un vantaggio competitivo fondamentale al sistema giapponese.

In Italia, al contrario, non soltanto non c'è stata una politica di sostegno all'internazionalizzazione della grande azienda (si è preferito proteggere la Fiat o investire direttamente sull'Iri), ma non c'è stata neppure una politica industriale organica per la piccola impresa. Ogni regione ha seguito un proprio modello. L'Emilia-Romagna ha costituito una rete di aziende pubbliche di servizio per sostenere i distretti locali. Il Veneto ha sostenuto alcune aggregazioni settoriali attraverso la mediazione delle associazioni. La Lombardia ha scelto una via di mezzo. Ma, a livello nazionale, non si è mai investito in progetti di collaborazione tra grande e piccola impresa, né si è mai cercato di costruire interventi mirati ad accrescere in modo omogeneo il patrimonio delle istituzioni locali (secondo gli indirizzi auspicati recentemente dalle imprese minori di Confindustria).

Sul libero mercato e sulle iniziative autonome delle singole unità territoriali si è forse fatto troppo affidamento e, alla fine, per avere risultati concreti si è dovuto ricorrere a cospicue e ripetute iniezioni di svalutazione.

Il sistema economico italiano, pure basato su una struttura ramificata di piccole imprese come quello giapponese, ha ottenuto risultati meno esaltanti proprio perché ha puntato su strategie deboli di politica industriale. Mentre in Giappone si rafforzava il ruolo delle "aziende leader" e delle gerarchie interne ai settori, in Italia si è continuato a privilegiare lo "spontaneismo dinamico" delle singole unità indipendenti. Attraverso la politica del cambio favorevole si è cercato di agevolare le imprese dal lato dei costi, ma si è in questo modo incentivata una strategia di vendita all'estero basata sul prezzo più che sull'organizzazione commerciale.

Salvaguardando l'apparente identità di tutte le aziende e la centralità del mercato, si è rinunciato a creare "squadre" omogenee di operatori adatte alla competizione sul mercato globale.

2. Importanza delle relazioni partecipative all'interno della piccola impresa

Un secondo aspetto del sistema giapponese su cui dovremmo riflettere è la natura aperta e partecipativa del patto sociale interno alle imprese industriali, anche piccole.

In Giappone, l'azienda è concepita come una vera e propria "comunità" entro la quale l'imprenditore si comporta come "un leader" che esercita la sua funzione entro vincoli che, pur senza essere codificati in un vero e proprio contratto o accordo aziendale, sono molto "stringenti"; i lavoratori che entrano a far parte del "clan aziendale", praticamente senza soluzione di continuità rispetto all'ambiente scolastico, sanno di poter esercitare un potere di consenso e di indirizzo nell'organizzazione aziendale nella quale sono inseriti.

Se si analizzano i documenti interni delle imprese di 30-50 dipendenti, è possibile riscontrare un modello di relazioni fortemente orientato al lungo termine, alla valorizzazione e alla motivazione delle risorse umane.

I dati economici, ad esempio, sono noti a tutti e spesso vengono discussi in apposite riunioni annuali o semestrali. Ogni lavoratore è messo nelle condizioni di conoscere non soltanto i risultati complessivi dell'azienda, ma i problemi di raggiungimento degli obiettivi concordati a livello di reparto, di gruppo omogeneo e di singolo operatore.

Le aspettative di crescita individuale e collettiva sono registrati nelle riunioni periodiche e, seppure in modo limitato, si tiene conto dell'opinione dei dipendenti.

In alcune aziende sono oggetto di discussione non soltanto gli obiettivi generali della "comunità", ma anche la valutazione del contributo offerto da ciascuno al "bene comune". Come in un gruppo di "compagni di scuola" (gruppo che comprende sia i livelli direttivi che quelli esecutivi) è possibile che membri dell'impresa discutano i "voti" e anche i premi che ciascuno deve ottenere:

In alcuni casi è prevista addirittura la distribuzione di azioni ai dipendenti e il passaggio delle responsabilità gestionali a persone di fiducia del "gruppo", scelto al di fuori della famiglia proprietaria.

Dal punto di vista di un giovane appena assunto l'azienda rappresenta un'opportunità, un ambiente entro il quale è possibile costruire un percorso di "apprendimento" e di crescita individuale. In molti casi è prevista una rotazione delle mansioni in modo tale che il nuovo membro della comunità non soltanto possa scegliere la collocazione più confacente alle proprie aspettative, ma sia posto nelle condizioni di conoscere l'intero sistema e di valutare l'impatto di ogni proprio comportamento sulle diverse funzioni e sezioni dell'impresa.

Come è noto, questo meccanismo, suggellato dagli incontri quotidiani e settimanali con i colleghi, stimola un continuo impegno e controllo reciproco. Ad esso è legato il sistema dei "bonus", che valorizza le capacità di ciascuno non soltanto di fare bene il proprio mestiere, ma di contribuire anche al buon lavoro degli altri.

Questi aspetti del patto sociale vigente in Giappone sono considerati con diffidenza dai lavoratori italiani per due ragioni:

- da una parte essi temono che in un regime partecipativo, in cui non sia prevista una rigida divisione dei compiti e delle responsabilità, possa crearsi una situazione di vero e proprio autosfruttamento;
- dall'altra essi sono convinti che la solidarietà escluda un coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione degli obiettivi aziendali e della gerarchia interna.

A questo proposito bisogna ammettere che le relazioni industriali giapponesi costringono tutti ad assumere un forte orientamento al risultato, anche ai livelli più bassi. Ma ciò accade perché il sistema è in grado di motivare e garantire le persone, non perché le persone si trovano in condizione di debolezza. Non esistono, ad esempio, differenze di rilievo tra aziende sindacalizzate e non sindacalizzate. La spinta all'assunzione di responsabilità da parte dei dipendenti deriva dalla "trasparenza" del sistema gestionale, poiché la partecipazione si traduce non soltanto in un vantaggio non contrattato per la controparte, ma in un risultato misurabile cui anche i dipendenti hanno diritto di accesso.

A ben vedere anche in molte piccole imprese italiane la situazione non è dissimile. È vero invece che la presenza del sindacato tende a produrre rapporti di estraneità.

Alla luce dell'accordo di luglio 1993 è opportuno verificare fino a che punto anche in Italia è realmente possibile introdurre regole e procedure di partecipazione. La partecipazione comporta maggiori responsabilità per i lavoratori e per i propri rappresentanti, così come induce una riduzione del grado di libertà del proprietario. Ma è ormai giunto il momento di chiedersi se non valga la pena di modificare il sistema di vincoli, da entrambe le parti, per ottenere un sistema maggiormente competitivo e in grado di assicurare adeguati livelli di valore aggiunto.

3. Ruolo della scuola e del collocamento come strumenti di integrazione sociale

Un terzo aspetto interessante, in relazione a quanto detto finora, è il ruolo affidato al sistema formativo.

In Giappone quest'ultimo ha assunto la funzione prioritaria di inviare risorse sofisticate al blocco delle grandi industrie impegnate sul fronte dell'esportazione. Questo ha portato alla creazione di un sistema pubblico di istruzione aperto a tutti e finalizzato ad alimentare elevati livelli di scolarizzazione, ma eccessivamente orientato a obiettivi di selezione.

Oggi è possibile rilevare una distinzione fin troppo rigida tra istituti scolastici di serie A e di serie B (proprio come paventano i nostri studenti), con l'aggravante che tale distinzione tende a deviare il flusso delle risorse migliori lontano dalla piccola impresa indipendente.

Se Toyota si rivolge, per le assunzioni, soltanto a un certo gruppo di istituti superiori e universitari, per lavorare alla Toyota un giovane giapponese cercherà di frequentare tali istituti. Altrimenti sa di essere destinato a carriere di serie B in scuole pubbliche collegate a imprese di serie B o addirittura in scuole private. Il meccanismo è così forte e condiviso che non solo gli studenti si spostano sul territorio per seguire le indicazioni del mercato, ma anche le famiglie si dimostrano disponibili a muoversi per assecondare la carriera dei figli.

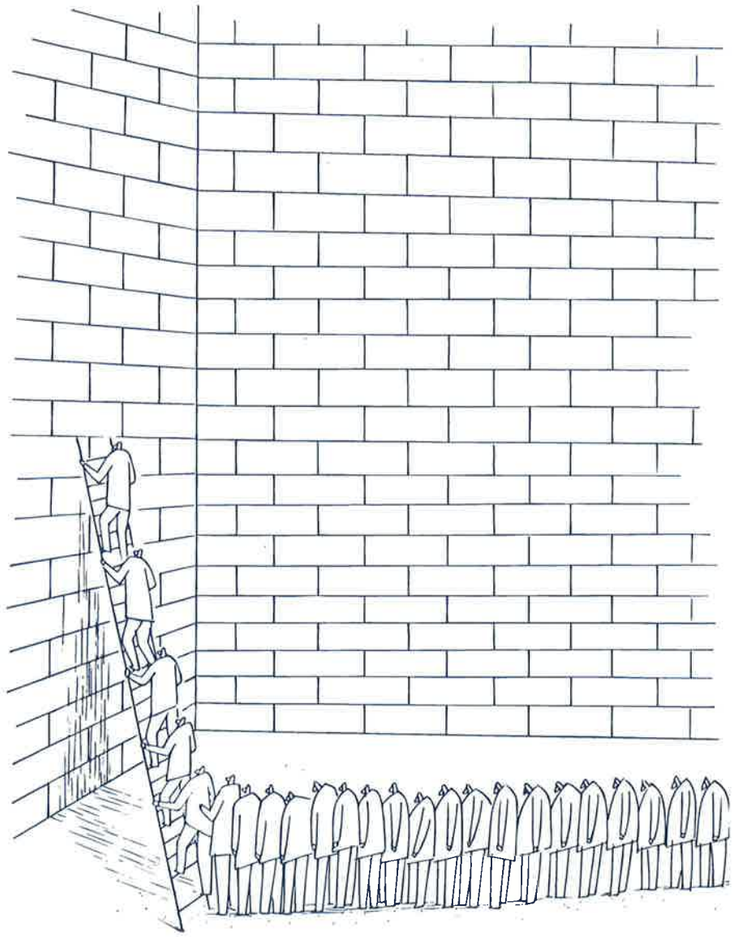
La selezione all'ingresso nella scuola o nell'università (soprattutto pubblica) è dunque determinante per i giovani, oltre che per le piccole imprese. I test di ammissione (molto tecnici) e il numero chiuso consentono solo ad alcune categorie di studenti di raggiungere la parte strategica del sistema (in base al merito).

Sulla auspicabilità di un simile meccanismo e sulla sua trasferibilità in Italia non è possibile discutere in questa sede. È tuttavia importante porre il problema di quanto sia efficace un sistema alternativo, qual è il nostro, in cui la selezione viene affidata esclusivamente al mercato o alle conoscenze personali degli individui fuori del sistema scolastico.

In Giappone il meccanismo del collocamento è gestito direttamente dalle scuole attraverso rapporti stabili con le imprese e attraverso la mobilitazione di un notevole apparato informativo al servizio dei genitori e degli studenti. Già all'ultimo anno i giovani degli istituti tecnici e delle facoltà universitarie sono messi in contatto con un gruppo di aziende in cui potrebbero trovare lavoro. Ogni scuola dispone di un archivio aggiornato delle aziende interessate ad assumere neodiplomati e raccoglie in modo sistematico veri e propri dossier sulla struttura organizzativa di tali aziende, sul bilancio, sui livelli salariali e le possibilità di carriera. La scuola offre un supporto qualificato agli studenti, ai genitori e agli insegnanti proprio nel momento di scegliere.

Il collocamento in Giappone è dunque un processo sociale complesso, spietato forse, molto rigido, ma senza dubbio trasparente per tutti.

Pensiamo invece a cosa accade in Italia. La scuola non ha nessun ruolo di indirizzo; contano i voti di diploma o di laurea per accedere alle aziende maggiori o alla pubblica amministrazione, ma non



per trovare posto nelle imprese minori.

La formazione pubblica resta generica e non introduce al mercato del lavoro. Qualcosa riesce a fare, paradossalmente, la formazione professionale privata (quella gestita con il contributo delle regioni), ma al di fuori dei meccanismi istituzionali codificati.

La carriera professionale di un giovane è decisa dallo status della famiglia e dai meccanismi informali di relazione che essa intrattiene con il tessuto sociale locale. Questo può essere anche un vantaggio, poiché in questo modo la piccola impresa non risulta sistematicamente penalizzata.

Resta però il problema dell'efficacia del nostro sistema di selezione, se l'obiettivo non è soltanto quello di creare pari opportunità culturali, ma anche quello di mantenere un'elevata coerenza tra competenze acquisite e ruolo assunto nel sistema della produzione.

Saperne di più

Ronald Dore, *Bisogna prendere il Giappone sul serio*, Il Mulino, 1990 (recensito su "Lettera Fim" 1/1991).

Ronald Dore e Mari Sako, *Dentro il Giappone. Scuola, formazione professionale, lavoro*, Armando editore, 1994.

Christopher Freeman, *Il rito dell'innovazione. La lezione del Giappone vista dall'Europa*, Franco Angeli, 1989.

Paolo Gurisatti e Ilvo Diamanti (a cura di), *Economia e società in Giappone*, "Il Progetto" n. 66, 1991.

Michele La Rosa (a cura di), *Il modello giapponese*, "Sociologia del lavoro" n. 34, 1989.

4. Conclusioni

Quanto accade nel sistema giapponese, per quanto concerne i rapporti tra scuola e lavoro, ci fa pensare. Un sistema assai più trasparente del nostro dimostra maggiore "crudezza" e rigidità, ma anche maggiore efficienza. Da esso non sembra emergere un *trade off* rilevante tra efficienza sociale ed efficienza economica, nel senso che la seconda non viene ottenuta soltanto a scapito della prima. Esiste invece una scelta di organizzazione sociale e di valutazione del "merito" che fa discutere. Ciò non toglie che almeno in Giappone si è affrontato apertamente un problema che in Italia si tende invece a negare.

Ci fa pensare inoltre ciò che accade nelle reti gerarchizzate e nel sistema delle *trading companies*. È vero anche che la rete delle grandi imprese può diventare asfissiante, e che una eccessiva dipendenza da grandi capofila può risultare pericolosa. Ma è un fatto che l'esperienza della cooperazione tra piccole e grandi aziende, e tra aziende industriali e *trading companies* specializzate, continua ad essere un fattore critico che noi non riusciamo ad avere.

Nel caso italiano la strada delle reti di imprese, la costituzione di *trading* e di maggiori livelli di coordinamento tra piccoli produttori e aziende leader sembrano difficilmente raggiungibili. Mettere assieme imprese abituate a muoversi in modo indipendente è quasi impossibile a posteriori, anche quando ciò risulta palesemente indispensabile per qualificare l'offerta.

Del Giappone ci fa riflettere, infine, la struttura delle relazioni di lavoro in azienda, che sembra nettamente improntata a una logica di confronto partecipativo e di coinvolgimento dei lavoratori.

È sorprendente verificare quanto sia difficile qui da noi trovare esperienze di confronto aperto sui risultati aziendali, anche adesso che la parte variabile del salario dovrebbe essere stabilita proprio in base all'andamento economico dell'impresa. Quanto tempo ci vorrà per costruire una cultura economica che non attribuisca al lavoro soltanto il ruolo subalterno della risorsa passiva? E quanto tempo ci vorrà prima che i nostri piccoli imprenditori capiscano che senza motivazione non potranno mai avere partecipazione?

RAPPORTO SU UN VIAGGIO IN CINA

La Fism (Federazione internazionale dei sindacati metalmeccanici) ha inviato in Cina lo scorso settembre una missione informale per una inchiesta su una realtà in rapida trasformazione. Della missione, composta dal segretario generale aggiunto Fism David Fowler e da sindacalisti di diversi paesi (Germania, Giappone, Italia, Svezia, Usa), faceva parte per Fim, Fiom e Uilm Luisa Morgantini. Riportiamo ampi stralci del rapporto di viaggio redatto in comune dai partecipanti alla missione.

Cominciando da Beijing, la missione della Fism si è recata (da nord a sud) in quattro città o aree: Beijing, Shangai, Guangzhou e Shenzheng e ha incluso incontri con la Federazione cinese ufficiale del lavoro, la fondazione Ebert (del sindacato e del Partito socialdemocratico tedeschi), le ambasciate svedese e italiana, il Ministero dell'ingegneria meccanica e dell'elettromeccanica, funzionari locali del Ministero del lavoro e dei sindacati, visite di stabilimenti.

La missione è giunta in un momento in cui il paese più popoloso della terra (quasi 1,3 miliardi di abitanti) si trova ad un bivio. Il 1° ottobre ha celebrato il 45° anniversario della Rivoluzione comunista, con il novantaduenne leader Deng Xiaoping, vecchio e sofferente. Si profila all'orizzonte un'aspra battaglia per la sua successione alla massima carica dello stato.

In questo contesto, la Cina prevede di accelerare la riforma economica con l'obiettivo di creare "un'economia di mercato socialista con caratteristiche cinesi". Gli investitori internazionali, l'anno scorso, hanno iniettato oltre 26 miliardi di dollari sotto forma di investimenti diretti in Cina, divenuta in tal modo il maggiore destinatario di investimento diretto estero del mondo dopo gli Usa.

1. Il sindacato

In Cina esiste un unico sindacato ufficiale, la All China Federation of Trade Unions (Acftu, Federazione generale dei sindacati cinesi). Secondo i dati da essa forniti, la Federazione conta 104 milioni di iscritti, 30 federazioni provinciali, 600.000 sindacati locali e 16 comitati nazionali di sindacati industriali, di cui uno rappresenta i metalmeccanici (20 milioni di iscritti).

L'organizzazione è finanziariamente molto solida, poiché si avvale di un contributo legale del 2% dei salari mensili pagati dall'azienda e dello 0,5% versato dai lavoratori stessi (incluse *joint ventures* e aziende con capitale estero). Da notare che il sindacato conserva il sistema della colletta dei contributi individuali mediante un addetto, invece di quello della trattenuta sindacale.

Ruolo e funzione del sindacato sono regolamentati dalla legge sindacale entrata in vigore nell'aprile 1992. In gennaio 1995 entra in vigore una nuova legislazione, che dovrebbe garantire la libertà di organizzarsi (art. 3). Per ora il pluralismo sindacale non esiste: l'articolo 12 sancisce che l'Acftu è l'organizzazione nazionale unica.

Sebbene i sindacati possano firmare contratti collettivi con la direzione aziendale e le istituzioni (art. 18), la contrattazione collettiva quale la concepiamo nei nostri paesi non esiste. Durante la visita ad uno stabilimento, ci è stato detto che i salari e le condizioni di lavoro (laddove non sono stabiliti per legge) sono decisi dalla direzione.

Le funzioni a livello di relazioni industriali in seno allo stabilimento, nel senso più lato del termine, sono svolte tanto dai sindacati che dai Congressi dei lavoratori, che rappresentano il personale nelle aziende sulla base di un rappresentante per dieci-dodici persone. Nei grandi stabilimenti, l'unità di base è il *team* sindacale, imperniato sul gruppo di lavoro, che si riunisce una volta al mese. Il Congresso dei rappresentanti ha inoltre il compito di valutare e controllare la direzione (e, nelle piccole fabbriche, di eleggerla).

Circa il legame tra Partito comunista e sindacati (molti dirigenti sindacali hanno incarichi anche in seno al partito), è stato chiesto se sorgono conflitti quando le priorità del partito differiscono da quelle sindacali. È stato risposto che il Partito esercita una certa influenza soltanto nelle decisioni principali e che i sindacati svolgono il loro lavoro e prendono le loro decisioni autonomamente.

L'Acftu ha affermato che non vi è conflitto tra il miglioramento della produttività e il miglioramento delle condizioni di lavoro, poiché il primo è condizione del secondo. "Oggi il ruolo dei sindacati è ancora più importante in seno ad un'economia di mercato socialista con caratteristiche cinesi. In passato, tutto era fatto dal governo; ora il conflitto è tra direzione e lavoratori". L'Acftu ha ammesso che vi sono stati scioperi, non indetti però dal sindacato, il cui ruolo è stato semmai quello di "estinguere l'incendio".

I diritti sindacali, ha affermato l'Acftu, sono un grosso problema. Il diritto alla libertà d'associazione è garantito dalla costituzione cinese. È stato ammesso che molto resta ancora da fare per migliorare la situazione dei diritti sindacali, ma nessun paese al mondo, ha dichiarato il portavoce sindacale, ha realmente risolto il problema.

Non esiste un tribunale del lavoro, bensì una semplice giurisdizione civile in quanto il 95% delle vertenze di lavoro sono risolte per mediazione. Esiste un comitato di mediazione in tutte le aziende, composto da un rappresentante dei lavoratori, da uno sindacale – cui spetta la presidenza – e da uno della direzione.

Alla richiesta di informazioni su alcuni dissidenti arrestati, è stato risposto che nessun cinese è incarcerato a causa delle sue attività sindacali, ma solo per aver infranto la legge. La magistratura è indipendente. I sindacati, di conseguenza, non hanno il diritto di interferire tranne nel caso in cui lavoratori o sindacalisti siano incarcerati "illegalmente".

2. Visita alle aziende

Tra i tipi di azienda visitati, vi sono quelle nazionalizzate (90% dell'industria), le *joint ventures* nelle quali imprese straniere hanno un interesse finanziario e le industrie locali, di proprietà locale, ma quasi sempre con un collegamento estero.

L'Aircraft Maintenance and Engineering Corporation

La prima visita è stata alla Aircraft Maintenance and Engineering Corporation, una *joint venture* tra Lufthansa e governo cinese. Il complesso, che conta 5.200 addetti, è costituito da officine di manutenzione d'aerei, e da un centro di formazione per equipaggio aereo. In questo complesso, gli addetti qualificati alla manutenzione possono guadagnare tra 600 (77 $) e 700 Yuan (82 $) al mese senza premi; con i premi, il salario può salire fino a 1.000-1.500 Yuan (120-176 $).

La settimana lavorativa è di 44 ore, con settimane di 6 e 5 giorni alternativamente. Le ferie pagate ammontano a 12-19 inclusi i giorni festivi. A titolo comparativo, il salario minimo nella regione di Beijing è di 100 Yuan (12 $), e nell'industria metalmeccanica di 180 Yuan (21 $) (i tassi minimi sono fissati a livello regionale).

Il costo complessivo dell'acqua, dell'affitto e dell'elettricità è di $ 2 al mese, cifra che sembra poco plausibile, ma in seguito si è potuto appurare che effettivamente gli affitti sono incredibilmente bassi.

Una parte chiave del complesso è l'Aeronautical Apprentice Training Centre, dove sono impartiti corsi di manutenzione e riparazione dei motori nonché di costruzione aeronautica. Ogni corso dura tre anni, e si ispira al sistema di formazione professionale tedesco. I costi complessivi di formazione ammontano a circa 30.000 Yuan (3.500 $) per il triennio. Ogni anno sono formati fino a 78 apprendisti. Il salario d'apprendistato varia tra 200 e 300 Yuan (24 e 35 $) al mese. Ogni gruppo di 78 apprendisti include 10 donne. La concorrenza per entrare in questa scuola è fortissima: ogni anno si registrano 3000 domande di iscrizione.

Il centro di formazione per l'equipaggio aereo di Air China è una struttura moderna, con simulatori di Boeing 747 e di MD 28. Il centro può formare 240 assistenti di volo contemporaneamente.

Shangai Aviation Industrial

Questo progetto comune di cooperazione con la McDonnell Douglas Corp. è una delle vetrine dell'industria cinese ad alta tecnologia. Nel marzo 1985, è stato siglato un accordo per la coproduzione di MD-82. Il primo aereo frutto di questa coproduzione è stato consegnato il 31 luglio 1987 alla Northern China Airlines. I primi 25 MD-82 sono stati consegnati nell'ottobre 1991. Il secondo blocco di 10 aerei previsto per la consegna nel 1994, di cui 5 MD-83, sono stati rivenduti agli Usa.

Un nuovo contratto per altri 40 aerei non è ancora stato firmato perché quando i contratti sono stati negoziati, i costi erano elevati, ma ora i prezzi sono nuovamente scesi. Nell'attesa di nuovi contratti, non vi sono stati licenziamenti, ma i lavoratori sono stati trasferiti verso altri posti di lavoro in seno alla stessa azienda.

L'occupazione complessiva in questo progetto ammonta a 13.378 dipendenti con oltre il 20% di ingegneri e tecnici. In tutta l'azienda, che include la produzione di lanciarazzi, camion e veicoli speciali ed antenne per la comunicazione via satellite, si contano 16.000 iscritti al sindacato. I salari medi oscillano tra 400 e 500 Yuan (48 e 60 $) al mese, esclusi i premi.

Xian Aircraft Company (Xac)

Si tratta del maggiore produttore di aerei in Cina (aerei militari e commerciali, componenti per l'aviazione estera e prodotti civili). È un'azienda nazionalizzata della quale si dice sia una filiale diretta dell'Esercito di liberazione del popolo. Occupa 20.000 dipendenti, a salari che variano tra 400 e 500 Rmb (circa $ 60) al mese. Il 30-40% della forza lavoro è costituita da donne.

Xac attualmente lavora in subappalto per Boeing, McDonnell Douglas, Alenia, Aerospatiale e Dasa. Sta inoltre sviluppando una *joint venture* con Volvo Bus Corporation della Svezia per la fabbricazione di autobus.

Nella stessa area dello stabilimento sono insediati gli alloggi dei dipendenti, le scuole, un ospedale ed un piccolo albergo. Xac è una delle aziende statali modello, per le quali il governo cinese ha deciso che dovranno diventare redditizie. Non si è ben capito se in questo complesso esista una presenza dell'Acftu o di una qualsiasi struttura sindacale.

Baoshan Iron and Steel Complex (Shangai)

L'industria siderurgica cinese ha mostrato un tasso di crescita superiore al normale. Da circa 10 milioni di tonnellate nel 1965 è giunta a 88,7 milioni di tonnellate, collocandosi al secondo posto nella classifica mondiale dopo il Giappone e prima degli Stati Uniti. La Cina tuttavia ha importato 20 milioni di tonnellate nel 1993. Le previsioni parlano di una produzione di 100 milioni di tonnellate entro il 2000, di cui il 70% saranno prodotte da dieci grosse aziende siderurgiche tra cui Baoshan.

Ubicato a circa 26 chilometri dal centro di Shangai, il complesso siderurgico copre un'area di circa 14 chilometri quadrati e occupa circa 21.000 lavoratori. Ha cominciato ad essere costruito alla fine del 1978. Il più grosso dei macchinari per la "fase 1" era giapponese. La "fase 2", che includeva un laminatoio a freddo per nastri d'acciaio e una colata continua, è stata realizzata con tecnologia tedesca. I progetti di sviluppo futuro dell'azienda includono *joint ventures* e progetti di cooperazione con l'austriaca Voest, con Mitsubishi Industries e Nippon Steel.

Baoshan è un'acciaieria moderna, ma ne esistono ancora di vecchie. Per esempio, nel nord della regione di Beijing ve n'è una che produce la stessa quantità di acciaio ma con 100.000 addetti. Comunque sia, la Cina sarà un concorrente di primo piano sul mercato siderurgico, come peraltro in altre industrie.

La presenza sindacale è assicurata da 90 funzionari *full time*, tutti eletti a scrutinio segreto. I comitati sindacali si situano a tre livelli: azienda, stabilimento e officina. Durante la visita alla fabbrica era prevista una riunione del Congresso dei rappresentanti dei lavoratori con la partecipazione di 500 persone, più 200 osservatori. Si trattava evidentemente di un evento importante a giudicare dalle bandiere e dalle decorazioni dei locali. I lavoratori possono ascoltare il rapporto dei dirigenti dell'azienda ed approvare (o disapprovare) le loro prestazioni, discutere delle regolamentazioni aziendali, degli orari di lavoro, delle condizioni di lavoro, dei licenziamenti, ecc., esaminare ed accettare i premi, i benefici accessori, l'alloggio, ecc.

I lavoratori hanno una settimana di 40 ore con un sistema a 3 turni e 4 squadre. I salari, che l'anno scorso ammontavano a 1.000 Yuan (120 $) al mese, dovrebbero aumentare a 1.500 (176 $) quest'anno.

I canoni d'affitto, da quanto ci è stato detto, ammontano all'1% dei salari mensili. Di fatto, i costi dell'elettricità, del gas e degli affitti mensili ammontano a meno di 1/3 del reddito. I lavoratori hanno diritto ad un pranzo gratuito e anche le cure mediche sono gratuite. Un piano pilota è stato elaborato quest'anno per offrire un sistema per acquistare alloggi e negli ultimi 5-6 anni la comunità ha attuato un piano di previdenza sociale.

Baoshan è una delle 100 aziende nazionalizzate che il governo ha deciso di rendere più concorrenziali. Ciò è particolarmente importante in un settore nazionalizzato come il siderurgico, dove si prevede che una eventuale privatizzazione sopprimerebbe tra il 20 e il 30% dei posti di lavoro.

3. Le Zone economiche e le aziende locali

Quando ci si sposta dall'industria pesante del nord verso le "Zone economiche" del sud della Cina, ci si rende immediatamente conto degli investimenti massicci e dell'intensa attività economica che contraddistinguono queste ultime. Con l'1,8% del territorio cinese, la provincia di Guangdong produce il 10% del Pil. 50.000 aziende straniere hanno chiesto l'autorizzazione di avviare la produzione, di cui oltre 20.000 sono state effettivamente autorizzate e occupano attualmente oltre 2 milioni di lavoratori. Gran parte degli investimenti sono effettuati da cinesi espatriati e si dice che il 70% dei cinesi che vivono all'estero hanno parenti nella provincia, ciò che agevola l'ottenimento degli investimenti.

I piani per gli sviluppi futuri sono straordinari e includono, tra l'altro, un collegamento ferroviario diretto a Beijing, 2.500 chilometri sotterranei, porti, centrali elettriche (esiste una centrale nucleare ed esistono piani per costruirne una seconda, a tecnologia francese), strade statali e sovrappassi.

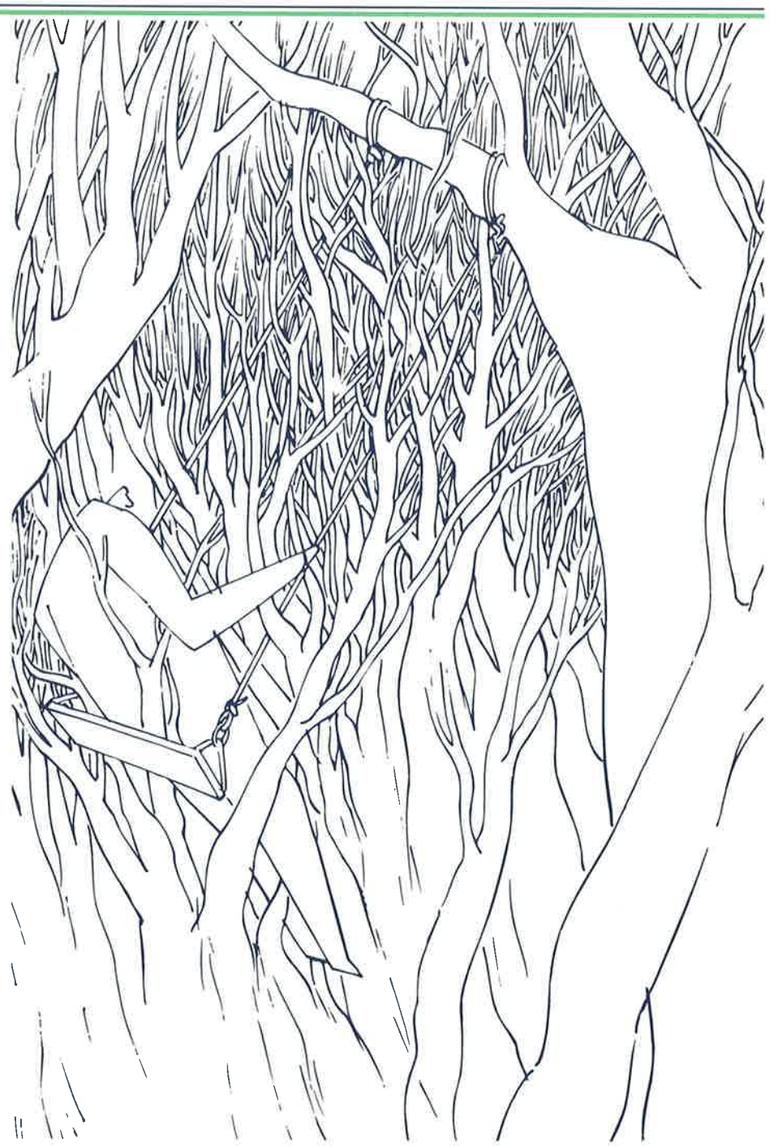
Il sindacato ha in questa regione oltre 5,2 milioni di iscritti; la sua azione si impernia essenzialmente, per il momento, sulla creazione di comitati sindacali in tutte le aziende di proprietà estera, intera o parziale. La disoccupazione è ufficialmente del 2% nelle città e si spera che le imprese locali occuperanno i lavoratori licenziati.

Aziende locali

Un'azienda locale può essere di proprietà del distretto o del villaggio. In una situazione tipica, il distretto o la comunità fornisce la fabbrica, i macchinari e il personale, mentre la società straniera fornisce le materie prime e acquista la produzione. Due anni fa, l'Acftu ha deciso che le aziende locali siano dotate di una rappresentanza sindacale. Abbiamo visitato due aziende non metalmeccaniche, che però sono un buon esempio di questo tipo di stabilimento: una di giocattoli e una di scarpe da ginnastica. Sono fabbriche nuove, luminose e spaziose. Tuttavia, vi si effettuano troppi straordinari ed esistono problemi di salute e sicurezza, che però il sindacato assicura di aver già rilevato.

Fabbrica di giocattoli di Jia Sheng. In questo stabilimento, 1.500 giovani lavoratrici sono impiegate nell'imbottitura e la cucitura di giocattoli per un'azienda di Hong Kong. Il salario di base è di 500 Yuan (60 $) al mese piu circa 500 per lavoro a cottimo. La fabbrica è di proprietà della città e la direzione è composta da personale locale. Le retribuzioni del lavoro a cottimo sono fissate dalla direzione. La maggior parte delle giovani donne, che vengono da fuori città vivono in dormitori messi a disposizione dall'azienda gratuitamente. L'azienda ha una mensa sovvenzionata.

Right Rich Development (calzaturificio). Questo calzaturificio produce scarpe da ginnastica sotto contratto per due aziende rinomate in Giappone e negli Stati Uniti, "Converse" e "Wilson". Il 30% della produzione è destinato al Giappone. È stato detto che il costo reale della produzione si aggira intorno agli 11 $ e che le scarpe sono vendute agli appaltatori americani 20 $ il paio. I prezzi al dettaglio negli Stati Uniti si aggirano intorno agli 80 $ il paio. La fabbrica impiega circa 1.000 lavoratori, per lo più giovani donne tra 18 e 25 anni. I salari medi sono di 600 Yuan (70 $) al mese con un minimo di 380 (45 $) e un massimo di 2.000 (240 $). La produzione è stimata a cottimo ed il personale lavora 8-9 ore al giorno. I lavoratori sono alloggiati in dormitori, 4-5 in una stanza di 15 metri che pagano 10 Yuan (1,20 $) al mese.



China Bicycle C. (Holdings) Ltd

La China Bicycle Company è una *joint venture* di capitali cinesi, di Hong Kong e degli Usa con il 90% della produzione destinata alle esportazioni. L'azienda non riesce a stare al passo con la domanda in Giappone, nella Cee, negli Usa e in Australia ed è quotata sul mercato azionario in Cina. È stata fondata nel 1984 e oggi le sue dimensioni sono 25 volte quelle iniziali. L'attuale produzione annua si aggira intorno ai 2 milioni di biciclette. L'obiettivo della direzione è di portare la produzione a 4 milioni di pezzi entro due anni.

Nello stabilimento, sindacalizzato al 95%, operano 7 funzionari sindacali *full time*. Sui 2.600 lavoratori occupati, 1.200 sono giovani donne (tra 22 e 23 in media). I salari oscillano tra 900 e 1.000 Yuan (106 - 120 $) al mese in media, ma data l'inflazione (27% circa) i lavoratori possono guadagnare fino al 10% in più all'anno.

I benefici sociali includono l'assicurazione disoccupazione, i fondi per l'alloggio, le cure mediche, ecc. L'alloggio è fornito in parte dalla ditta e in parte dal governo locale. Vi sono quartieri dormitori per lavoratori celibi come pure appartamenti per coppie sposate. L'azienda mette inoltre a disposizione infrastrutture ricreative (piscina, sala da ballo) e attività speciali sono organizzati per compleanni e anniversari. Inoltre paga corsi serali quando le nozioni che vi sono apprese sono in relazione con il lavoro. L'orario di lavoro è di 8 ore al giorno, 44 ore alla settimana. Le vacanze ammontano a 18 giorni all'anno, di cui 7 sono ferie pagate e il resto giorni festivi.

Zona economica speciale di Shenzheng

La China Bicycle Company è una delle principali aziende produttrici nella zona economica speciale di Shenzheng con due ditte, China Bicycle e China Union Development, che hanno registrato un utile netto di 50 milioni $ nel 1992. Shenzheng è la vetrina della Cina agli occhi del mondo. Spera di raggiungere lo stesso livello di sviluppo di Hong Kong entro la fine degli anni Novanta.

Prima del 1980, era poco più di un villaggio insignificante, con una popolazione di 30.000 abitanti, per lo più contadini e pescatori. Ora Shenzheng è una città di 2,7 milioni di abitanti. Per dirla alla cinese, è diventata "un centro d'attrazione per investimenti esteri". Alla fine del 1992 erano stati elaborati 10.233 progetti finanziati dall'estero, tra la comunità aziendale locale e clienti provenienti da 34 paesi e regioni del mondo, con un impegno di 9,85 miliardi $ di investimenti di cui 4,55 miliardi già realizzati. Oltre il 30% dell'industria complessiva è costituita dall'elettronica in 1.000 aziende.

Il grado di attività economica balza agli occhi semplicemente quando si attraversa la città, dove il trafffico è intenso, le strade sono costeggiate da grattacieli e tutto il terreno è edificato. Quindici banche straniere, tra cui giapponesi, francesi e di Hong Kong, hanno aperto succursali. Shenzeng è diventata una base importante per l'esportazione di televisori, radio, registratori, telefoni, biciclette, orologi e biancheria di seta, per citare solo alcuni prodotti. Molti di questi prodotti sono esposti nella Industrial Exhibition Hall che occupa un edificio di 42 piani, costruito in meno di un anno, di cui i Cinesi sono molto fieri.

4. Enormi problemi

L'economia cinese è cresciuta a tassi annui del 13% negli ultimi due anni e si ritiene che continuerà a crescere a un tasso del 12%. Nel frattempo il commercio cinese ha registrato un'espansione con un'eccedenza del 20% negli ultimi anni.

Ciò non significa che non esistano problemi gravi. Il paese, per esempio è afflitto da un'inflazione fortissima. Nei primi mesi dell'anno il costo della vita sul piano nazionale era superiore del 22,4% rispetto all'anno precedente e addirittura del 30% in certe città. Qualsiasi provvedimento volto a contenere l'inflazione, creando disoccupazione, sarebbe una grave minaccia per la stabilità sociale.

Inoltre la Cina prevede di riformare le aziende nazionalizzate. Stando a stime ufficiali un terzo delle 11.000 aziende statali di grandi e medie dimensioni sono in perdita, un altro terzo è in equilibrio e il terzo restante è redditizio. Gli economisti occidentali ritengono che il numero delle aziende deficitarie sia la metà del totale; molte aziende sarebbero praticamente in fallimento.

Un piano governativo articolato in 6 punti inteso a riformare le compagnie nazionalizzate prevede di trasformare le aziende statali in società per azioni. Circa 100 aziende pilota saranno scelte a tal fine; il 29 agosto di quest'anno, il governo ha annunciato che "salverà un gran numero di aziende statali in crisi in 18 città".

Inoltre, si osserva una massiccia migrazione dalle aree rurali verso le città. Circa 375 milioni di contadini sono disoccupati o sottoccupati; un terzo di essi si sposta nei centri urbani alla ricerca di un lavoro, e sono talmente numerosi che le autorità di Beijing hanno annunciato, il 12 settembre, che preleveranno una tassa molto elevata sui migranti che vivono nella città.

Le aziende nazionalizzate contano 30 milioni di lavoratori in esubero. Dieci milioni di giovani affluiscono ogni anno sul mercato del lavoro ed entro la fine del secolo si prevedono 268 milioni di nuovi lavoratori sul mercato.

Un'indagine recente dell'Accademia cinese delle scienze sociali ha sottolineato che il crescente divario tra ricchi e poveri minaccia di distruggere la stabilità della società. I redditi urbani sono due volte e mezzo quelli delle zone rurali e la Cina contava un'eccedenza di cento milioni di coltivatori, cui ogni anno vengono ad aggiungersene altri quindici milioni. Si prevede inoltre che nel 2001 metà della popolazione vivrà nelle aree urbane (oggi la percentuale è del 28%).

5. Investimenti multinazionali nell'industria metalmeccanica

Durante una recente visita, il Segretario Usa al commercio, Ron Brown, ha predetto un nuovo incremento dei contatti commerciali da parte di paesi occidentali sul gigantesco mercato cinese. "Le esportazioni Usa verso la Cina stanno aumentando ad un tasso quadruplo rispetto al tasso di esportazioni verso il resto del mondo", ha dichiarato Brown, e gli imprenditori che lo accompagnavano hanno siglato oltre 40 accordi con la Cina per miliardi di dollari.

Soltanto da qui al 2000 la Cina prevede di spendere 500 miliardi di dollari in infrastrutture, ciò che significherà molti contratti lucrativi per le multinazionali occidentali come pure per gli investitori esteri da Hong Kong e Taiwan. Taiwan, per esempio, ha approvato 31 progetti di investimento per un totale di 60 milioni di dollari e allenterà ulteriormente le restrizioni sull'investimento da parte di aziende locali.

Dal piano di installare una seconda rete telefonica in Cina trarranno profitti in molti, a cominciare dalle multinazionali occidentali. L'avvento della seconda rete, che incrementerà fortemente la domanda di ogni tipo di impianti e materiale, inclusi dispositivi di commutazione, linee di trasmissione, software di comunicazione e telefoni cellulari, non poteva sopraggiungere in un momento più vantaggioso per i grandi produttori mondiali nel campo delle telecomunicazioni.

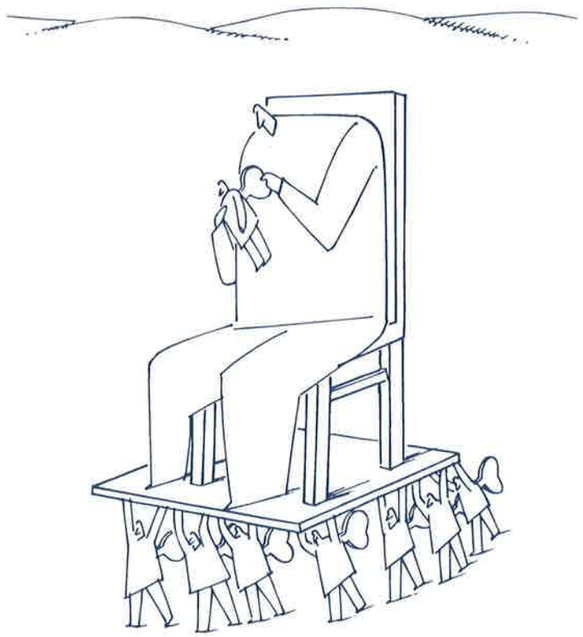
La Cina sta cercando inoltre di sviluppare la propria industria automobilistica per farne il più rapidamente possibile un pilastro dell'economia nazionale. I produttori di auto stranieri già insediati in Cina sono tra l'altro Volkswagen e Chrysler che produce la Jeep Cherokee in una *joint venture*, PSA (Peugeot, Citroën e Audi). Data la concorrenza spietata, i fabbricanti occidentali mantengono segreti i dettagli dei loro piani. Chrysler è in competizione con Daimler Benz per costruire minifurgoni e motori. GM ha stretto una partnership di 100 milioni di dollari con Jinbe Automotive. Quest'estate, Ford Motor Co. ha siglato accordi per un valore di 50 milioni di dollari per fabbricare parti per auto a Shangai. Ford mira ad essere pronta ad avviare la costruzione di una fabbrica di autoveicoli entro il 1996, per la quale saranno necessari tre anni prima di garantire una produzione totale. La Packard Electric Company ha partecipato ad una *joint venture* con un investimento iniziale di $ 10 milioni per produrre componenti per auto per Audi e VW. Corrono voci secondo le quali un progetto di 1 miliardo di dollari per un minifurgone Chrysler è nell'ultima fase di negoziato. Caterpillar ha stretto una *joint venture* con il principale fabbricante di motori diesel per costruire motori in Cina.

Toyota e Mitsubishi Motors Corp. hanno inviato i rispettivi presidenti in Cina e la Nissan una propria delegazione. Mazda creerà una *joint venture*, con un investimento di $ 101 milioni che mirerà ad una produzione annua di 10.000 autocarri leggeri, che salirà a 30.000 nel 1997, a Fuzhou. Mazda ha già creato una *joint venture* a Hainan che produce diverse migliaia di veicoli commerciali all'anno. Nel novembre 1993, Yamaha Motor Co. ha lanciato la sua seconda *joint venture*, non a causa della rivalutazione dello yen, ma per via della forte domanda in Cina. Honda ha fabbricato 128.000 motociclette nel 1993, pari ad un incremento del 150% rispetto all'anno precedente.

Oggi, in Cina, soltanto 700.000 dei 7 milioni di auto sono private, una grande maggioranza di veicoli sono acquistati e utilizzati dalle aziende. Le biciclette restano il principale mezzo di trasporto, ma ci sono anche molte motociclette.

Nell'industria aerospaziale, McDonnell Douglas consegnerà il suo duecentesimo aereo alla Cina quest'anno mentre i cinesi vogliono che l'azienda sia maggiormente coinvolta nella fabbricazione sul territorio cinese. La Cina dovrà dare a Boeing 65,9 miliardi di dollari per un nuovo aereo nei prossimi vent'anni. Boeing spenderà 100 milioni di dollari in un deposito di pezzi di ricambio, nella formazione e nella sede nonché in altri contratti per parti. La filiale tedesca di Asea Brown Boveri avvierà sei *joint ventures* per costruire centrali elettriche e locomotive elettriche. L'azienda ha dichiarato di prevedere ordini cinesi per oltre 1 miliardo di marchi quest'anno.

Alla fine di quest'anno è prevista la crea-



zione di una *joint venture* (100 milioni di dollari) tra Westinghouse Electric e Shangai Electric Corp. per centrali termiche e nucleari. L'azienda italiana di ascensori Otis ha iniziato la propria espansione a partire da una *joint venture* a Tianjin. Ora ne conta quattro, con un grosso stabilimento di produzione in costruzione e 35 uffici vendita e servizi.

Le esportazioni di meccanica generale ed elettronica sono ammontate a 14,53 miliardi di dollari nei primi sette mesi del 1994; dal 1985 sono aumentate ad un tasso annuo del 38,5%. Ora questo comparto è il secondo esportatore della Cina dopo l'industria dell'abbigliamento.

In una recente indagine di mercato sulle aziende giapponesi attive in Cina, la metà delle 166 che hanno risposto hanno dichiarato di considerare le operazioni in Cina essenzialmente come basi di produzione, ma interrogate sul futuro, i due terzi hanno affermato che la Cina sarà più importante come base di commercializzazione che di produzione.

6. Conclusioni

Dal giugno 1989, quando il governo cinese represse i dissidenti sulla piazza Tienanmen, i sindacati democratici hanno rifiutato qualsiasi contatto con la All China Federation of Trade Union e di fatto bloccato le principali missioni da e verso quel paese. Nel frattempo, uomini di stato e imprenditori gareggiavano tra loro nel recar visita o ricevere dirigenti cinesi per conquistare l'accesso a uno dei più grandi mercati del mondo. La decisione degli Usa di non revocare lo statuto commerciale della Cina di "nazione più favorita" e il numero crescente di *joint ventures* tra aziende cinesi e le principali aziende occidentali sembra significare che per i datori di lavoro "gli affari continuano come prima".

Il movimento sindacale si è si è chiesto allora se una politica di isolamento e di esclusione servisse meglio gli interessi dei lavoratori e fosse il modo migliore per garantire il rispetto dei diritti umani e sindacali in Cina.

C'è aria di cambiamento in Cina. Il tasso di crescita a due cifre ed i massicci investimenti nell'infrastruttura e la produzione stanno avendo un impatto enorme sulla popolazione più numerosa del mondo. In Cina ci sono venti milioni di metalmeccanici organizzati. La loro produzione e il consumo di un'economia di quasi 1,3 miliardi di persone avrà conseguenze sui lavoratori ovunque nel mondo.

La situazione politica, condotta da un primo ministro vecchio e malato è più che incerta; ovunque si è recata, la missione Fism ha percepito la paura che un crollo del sistema conduca all'anarchia, alla repressione e a grandi sofferenze.

Con il gennaio 1995 entra in vigore la nuova legislazione sul lavoro: per la prima volta i lavoratori cinesi potranno negoziare contratti collettivi. Anche nelle aziende locali e in quelle più piccole, dove c'è capitale estero investito, la domanda fatta da un lavoratore "che cos'è un sindacato?" avrà una qualche eco.

Le compagnie multinazionali del settore metalmeccanico stanno investendo somme ingenti nell'industria cinese. Sarebbe allora profittevole per i lavoratori cinesi avere contatti con lavoratori di altri paesi e viceversa, soprattutto quando siano dipendenti della stessa azienda.

Si può allora delineare una strategia pragmatica, riassumibile nei seguenti punti:

- continuare a dare sostegno morale e finanziario ai sindacalisti e dissidenti cinesi attualmente a Hong Kong;
- ricorrere a consulenti ed esperti indipendenti, per esempio nella traduzione di documenti e dichiarazioni e nella valutazione della situazione in Cina;
- sviluppare contatti bilaterali con sindacati metalmeccanici e altre organizzazioni in Cina, soprattutto nel caso di stabilimenti di multinazionali. La leadership a livello di fabbrica può essere incoraggiata mediante corsi di formazione e programmi di scambio elaborati e attuati dalle nostre organizzazioni affiliate;
- svolgere i contatti a livello internazionale in una sede adatta, per esempio nell' ambito dell'Oil (Organizzazione internazionale del lavoro), dove sarebbe possibile fare pressione sui sindacati ufficiali cinesi affinché appoggino le convenzioni per il rispetto dei diritti sindacali ed umani;
- elaborare codici di condotta per obbligare le società multinazionali a presentare rapporti annuali su diritti sindacali, esclusione del lavoro forzato e infantile, libertà di espressione, libertà di assemblea e di lotta per ottenere migliori condizioni di lavoro;
- effettuare a scadenze fisse un'analisi delle esperienze in seno alle affiliate della Fism per valutare gli sviluppi e provvedere alle eventuali carenze di questa strategia.

Amicizia e politica

In un'epoca in cui la politica pare ridotta a rissa e "tifo", può essere utile cogliere un paio di spunti per una riflessione sul possibile (anche se all'apperenza improbabile) nesso tra amicizia e politica.

Ma cosa hanno a che vedere l'una con l'altra, l'amicizia con la politica, il regno della condivisione disinteressata con il dominio della strumentalizzazione? E anche volendo intendere la politica nel senso più alto, come esercizio della cittadinanza in uno spazio sociale e in base a regole condivise, ben poco sembra averci a che fare il sentimento di amicizia.

Eppure, qualcuno ha affacciato l'idea di una relazione, perlomeno auspicabile. Lo spunto ci viene dalla bella introduzione che il filosofo Salvatore Veca ha scritto per la piccola, preziosa strenna offerta a fine anno dalle Edizioni Lavoro: un estratto dal Libro I dei *Saggi* di Michel de Montaigne (1533-1592), proposto sotto il titolo *Dell'amicizia* (i brani sono tratti dall'edizione integrale dei *Saggi* presso le Edizioni Adelphi).

Michel de Montaigne fu uomo coltissimo, viaggiatore (dalla sua Francia alla Svizzera, alla Germania, all'Italia) e acuto osservatore del suo tempo, non estraneo all'impegno nelle faccende della politica (fu anche sindaco di Bordeaux) ma senza mai tradire l'impegno dello studio e della meditazione; i suoi *Saggi* sono un'opera capitale della modernità allo stato nascente. Le pagine sull'amicizia, rese più vive dalla memoria di un effettivo e intenso sodalizio con l'amico Etienne de la Boétie, ci danno di questo sentimento una visione così alta, esclusiva e totalizzante che è difficile rapportarlo alla sfera del politico.

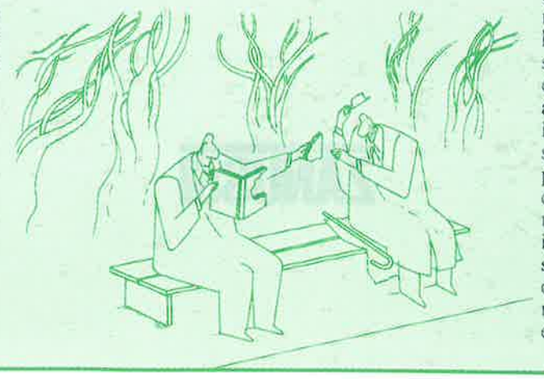
E tuttavia Salvatore Veca ne fa l'occasione per una riflessione in tal senso. La proponiamo, citando l'ultima parte della sua introduzione (non dimentichiamo, tuttavia, di leggere Montaigne...).

"Possiamo allora chiederci: quanto può estendersi la cerchia della condivisione umana, la cerchia della *philia* ("amicizia" in greco, ndr). Lo stesso Montaigne accenna alla questione canonica (ancora Aristotele, il grande cartografo dei nostri paesaggi concettuali ereditati) del rapporto fra amicizia e giustizia, alla questione della amicizia politica: 'I buoni legislatori hanno avuto più cura dell'amicizia che della giustizia': questa è l'impronta di Aristotele, a disposizione nell'*atelier* di Montaigne. Aristotele aveva aggiunto: 'E poi, quando si è amici, non v'è bisogno per nulla di giustizia, mentre, anche essendo giusti, si ha bisogno dell'amicizia, e il più alto punto della giustizia sembra appartenere alla natura dell'amicizia'.

Per noi, eredi postumi della *polis*, ha ancora un senso o può averne uno plausibile questa sorta di priorità dell'amicizia politica sulla giustizia, prima virtù delle istituzioni e delle pratiche sociali? Vorrei solo abbozzare una possibile risposta. Chi legge può trovarne altre, più illuminanti e feconde.

La giustizia è la cauta e prudente virtù che modella o dovrebbe modellare l'assetto delle istituzioni fondamentali, entro cui abbiamo - con tanti altri uomini e donne - una vita in comune da vivere. Essa esige un'etica pubblica, un grappolo di valori condivisi. Questi si basano sulle ragioni impersonali e neutrali dell'eguale dignità e dell'eguale rispetto cui chiunque, quale partner dello schema di cooperazione nel tempo, ha diritto. Questo, se pensiamo a una società democratica decente, i cui *minima moralia* dipendono dall'idea dei termini equi di uno schema di cooperazione per il mutuo vantaggio, centrato sul valore saliente della reciprocità.

In questa prospettiva, le ragioni pubbliche generano e sostengono le reti del mutuo rispetto. Senza questa sorta di minimalismo etico e senza un minimo ammontare di altruismo civico, è francamente difficile pensare una società democratica, stabile nel tempo, degna di questo nome tanto vago quanto prezioso. Ora, le ragioni sono ragioni, punto e basta. Esse non si convertono in motivazioni con un *fiat* metodologico, nella prospettiva dello spettatore. E, d'altra parte, solo le motivazioni motivano. Così, torniamo alla nostra familiare tensione fra punto di vista esterno, impersonale e neutrale, e punto di vista interno, personale e soggettivo.



L'ideale, remoto e intrinsecamente irraggiungibile, della *amicizia politica*, di un'etica pubblica della *condivisione*, sostenuta da ragioni condivisibili da donne e uomini che hanno una storia, una identità, aspirazioni, memorie, attaccamenti e lealtà differenti è forse un elemento di contrasto fecondo.

Esso ci suggerisce l'utopia ragionevole di una società in cui non convivano stranieri i cittadini gli uni agli altri. Né ciascuno sia - alla fine - straniero a se stesso. Qualcosa come un mondo politico e sociale in cui possano estendersi le cerchie della condivisione e dei mutui riconoscimenti; in cui le ragioni dell'altro possano essere le ragioni di un secondo me stesso e viceversa.

Io non credo che noi dovremmo rinunciare per questo alla priorità della giustizia sociale come virtù pubblica delle istituzioni. Saremmo solo tenuti, con maggiore umiltà e con minore intransigenza, a riconoscerne i limiti (Per quale misteriosa ragione, dovremmo rinunciare all'aspirazione ricorrente di una società 'amica' per chi vi ha una vita da vivere e condividere? Solo perché l'ufficio marketing dice che l'utopia non ha audience?)".

A dire il vero, sempre per merito delle Edizioni Lavoro, il discorso di una elevazione della politica alla sfera dell'amicizia si era già affacciato con la pubblicazione di una scelta di lettere di Alexis de Tocqueville (storico, "politologo" ante litteram e uomo politico liberale, 1805-59) sotto il titolo *L'amicizia e la democrazia*, a cura di Massimo Terni (Roma 1987).

Scriveva nella sua introduzione il curatore, che nelle lettere di Tocqueville ai suoi interlocutori-amici, "i due temi ossessivi dell'*amicizia* e della *democrazia* si intrecciano e si sovrappongono in un unico discorso sull'uomo e sulla sua società: gli stessi valori etici di verità, onestà, lealtà, fedeltà, onore e responsabilità, che valgono nella relazione individuale dell'amicizia, devono valere a maggior ragione nelle relazioni collettive della politica. La stessa passione che Tocqueville ha messo nel coltivare, praticare e difendere le sue amicizie lungo tutta una vita, egli ha investito nell'osservazione e nello studio delle democrazia americana, prima, e del modello di democrazia che prevedeva per l'Europa, poi. E non si tratta della coesistenza di due interessi paralleli, si tratta dello stesso 'piacere appassionato' per un'etica esistenziale e che non può funzionare soltanto nella sfera privata ad esclusione di quella pubblica".

Classico esempio di come più parti,

in un determinato periodo,

debbano interagire per il raggiungimento di un risultato

chiaro e significante.

Come il modello partecipativo adottato dal Gruppo Zanussi,

insieme con FIM-FIOM-UILM, per innovare

le Relazioni Industriali.

Fantasia, fiducia e coraggio in dosi equilibrate e convincenti.

ZANUSSI

I & P Zanussi

LETTERA **FIM**

Periodico bimestrale a cura della Fim-Cisl.
Proprieta: Serio srl.
Redazione e amministrazione: corso Trieste 36,
00198 Roma. Tel. 06/85262.1.
Direttore: Gianni Italia.
Redazione: Maurizio Agazzi, Gianni Arrigo,
Maurizio Benetti, Giorgio Caprioli, Antonio Cocozza,
Rosario Iaccarino, Luigi Lama, Giuliana Ledovi,
Bruno Liverani (direttore responsabile), Rossella Rossini.
Collaboratori stabili: Paolo Feltrin, Paolo Gurisatti,
Serafino Negrelli, Francesco Totaro.
Progetto grafico: Ennio De Santis.
Impaginazione: Giulio Sansonetti.
Stampa: Salemi pro-edit, Roma.
Reg. Tribunale di Roma n. 312/82 del 29.9.1982.
Sped in abb. postale / 50% Roma.