

Pubblicazione *on line* della Collana ADAPT

Newsletter in edizione speciale n. 22 del 28 giugno 2007

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

## In evidenza

**Partito democratico  
Il manifesto del Lavoro**  
di Cesare Damiano  
e Tiziano Treu

pag. 16

**Contributi e riflessioni  
per un manifesto  
del Partito democratico**  
Seminario tenutosi  
alla Fondazione Mudima  
di Milano, 8 giugno 2007  
Intervento di Antonio  
Panzeri sul tema «Lavoro  
e sviluppo»

pag. 4

## Per saperne di più

[www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)

## Rassegna stampa

**Lavoro, la via giusta  
è quella di Biagi**  
di Walter Veltroni

pag. 11

**Diamo priorità  
al lavoro e al  
modello  
partecipativo**  
di Tiziano Treu

pag. 12

**Damiano: «Faremo  
un partito laburista»**  
di Angelo Faccinetti

pag. 14

**E mezza Cgil se ne  
va** di Tito Boeri

pag. 15

## Il Partito democratico e la centralità del lavoro

*a cura di Tommaso Pizzo*

Tra i temi oggetto di maggiore attenzione del dibattito politico relativo al nascente Partito democratico emerge, come fondamentale, il lavoro.

Lo testimoniano le parole di apertura del Manifesto del lavoro per il Partito democratico secondo cui «il Partito democratico deve essere un grande partito del lavoro e rappresentare politicamente il valore del lavoro in quanto massima espressione della personalità, della creati-

ività, dell'ingegno umano oltre che della dignità della persona».

Il dossier allegato raccoglie alcuni contributi, tanto di esponenti del nascente Partito democratico quanto di commentatori e analisti, circa lo stato del dibattito, le prospettive attuali del Partito democratico rispetto a questo tema, le scelte da compiere, le criticità da affrontare, il possibile impatto sul quadro regolatorio del mercato del lavoro e il sistema di relazioni industriali.

## All'interno:

**Nè orgoglio nè pregiudizio: il Partito democratico e il ritorno al lavoro**

di Tommaso Pizzo

pag. 2

**Riformismo dei democratici, è il lavoro il tema più sensibile**

di Michele Tiraboschi

pag. 3

**Il nuovo Partito democratico guarderà a Cisl e Uil**

di Giuliano Cazzola

pag. 6

**Politica e lavoro: verso il Partito democratico**

**Roma 22 febbraio 2007 Seminario organizzato da «Argomenti umani»**

Interventi già pubblicati in **Argomenti umani** n. 3/4, 2007

**Per una politica della solidarietà organica**

di Luigi Agostini

pag. 8

**Rimettere al centro l'impresa e le sue compatibilità**

di Piergiorgio Caprioli

pag. 9

Coordinatore di redazione **Marina Bettoni**: [bettoni.marina@unimore.it](mailto:bettoni.marina@unimore.it)

Tutti i numeri del Bollettino sono disponibili sul sito: [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)  
Per l'invio di materiali da pubblicare e per la collaborazione con il bollettino: [csmb@unimore.it](mailto:csmb@unimore.it)

## Nè orgoglio nè pregiudizio: il Partito democratico e il ritorno al lavoro

di Tommaso Pizzo

Quello del lavoro – la sua quantità e distribuzione geografica e tra i settori, la sua qualità, la sua instabilità o, al contrario, la sua demotivante fissità, il modo in cui viene remunerato – sarà un tema cardine e un essenziale fattore identitario anche del futuro Partito democratico. Certo, però, non potrà continuare ad essere affrontato e rappresentato con le vecchie mappe cognitive e con quella stessa strumentazione interpretativa (e anche ideologica) a cui è rimasta avvinghiata sinora buona parte della sinistra. La sinistra cui molti di noi sentono di appartenere e alla quale sono tuttora legati: quella che da un anno esatto presiede al Governo nazionale, ma anche quella che continua a non riuscire a far breccia, a non «toccare palla» in numerosi contesti locali e territori del Paese, specie nella sua parte più ricca, operosa e affaccendata.

Il lavoro in generale, e soprattutto il lavoro al nord, dovrà divenire oggetto di una politica innovativa. Che sia finalmente capace di individuare e comprendere la complessità e varietà del panorama economico-produttivo dei nostri luoghi, e di rinunciare alla tentazione (sterile, nei fatti, sul piano della rappresentanza) di ricondurre un inestricabile intreccio di ruoli, competenze, poteri e rapporti di forza tra chi detiene un'attività imprenditoriale, chi la dirige e chi vi contribuisce prestandovi le proprie capacità manuali o intellettuali, nell'ambito angusto di schemi dualistici: capitale e lavoro, interesse *versus* bisogno, libertà contro dipendenza, convenienza contro rischio, flessibilità imposta e precarietà subita. In un quadro antagonista che fa proprie – spesso acriticamente – queste parole d'ordine, non siamo talvolta in grado di cogliere i veri nodi critici e le opportunità che i processi lavorativi, in una società

fluida, mobile e incerta come la nostra, dispiegano.

Recentemente a Milano – città un tempo simbolo di operosità e di una via responsabile allo sviluppo e ancora adesso, per alcuni versi, laboratorio dove le trasformazioni sociali e l'evoluzione nei rapporti tra economia e istituzioni si manifestano in anticipo – sono stati resi noti alcuni dati significativi sul mercato del lavoro. Nel 2006 l'occupazione netta è aumentata di 34.000 unità, raggiungendo quota 1.790.000 occupati, cioè il 42% dell'intera occupazione lombarda e – addirittura – l'8% di quella italiana. E ciò grazie soprattutto alla significativa crescita dell'occupazione femminile (+3,7%) e di quella degli immigrati. La disoccupazione a Milano si attesta su livelli più che tollerabili: siamo al

**Agire affinché  
ad una sana  
mobilità  
e flessibilità  
si affianchi  
la tutela  
per i soggetti  
più deboli**

3,9%, poco più della metà del tasso medio di disoccupazione nazionale. I numeri, tuttavia, non valgono a rappresentare ogni aspetto del nostro panorama lavorativo. Un'indagine *ad hoc* del

l'Osservatorio sul mercato del lavoro della Provincia ha quantificato in 40.000 i lavoratori che negli ultimi 5 anni sono passati da un contratto a termine a un altro, senza alcun effettivo allungamento della durata dei loro rapporti di lavoro. Una nutrita compagine di persone sempre con la valigia pronta, insomma, la cui età media è di 32 anni e che l'Osservatorio definisce «stabilmente instabili». Precari, dunque, come definirli altrimenti?

Eppure. Ricondurre il tema del lavoro esclusivamente attorno al concetto di precarietà è quanto meno riduttivo, almeno laddove si è pienamente insediata – caratterizzando la morfologia socioeconomica di vaste aree del Paese – una società a capitalismo diffuso, concorrenziale, all'interno della quale ad essere frequentemente in bilico

non sono soltanto i salariati, ma anche chi li assume ed è poi spesso costretto a separarsene. Una specie di grande società del rischio, la nostra.

O forse più semplicemente bisognerebbe chiamarla una moderna società di mercato, con la quale il Partito democratico, se vorrà diventare competitivo, dovrà cominciare a fare seriamente i conti. Viviamo in un contesto in cui gli individui producono e scambiano beni per conto proprio, e al pubblico chiedono che sia efficiente, che i soldi versati siano resi sotto forma di servizi puntuali, che la Pubblica Amministrazione faciliti e riequilibri i flussi di benessere e non sia invece un collo di bottiglia che strozza le potenzialità di cittadini, lavoratori e imprenditori. Per questo quelle che un tempo erano le tradizionali tutele fordiste della sinistra, specie sul lavoro, oggi sono vissute da molti come vincoli. Perché dietro al manto avvolgente della protezione (vera o presunta che sia) i più accorti e realisti intuiscono l'inevitabile risvolto dell'ingessatura, che finisce col penalizzare loro stessi o piuttosto qualcun altro. All'ingessatura si preferisce la mobilità, si scommette su di essa e sulle proprie capacità di collocarsi con successo nel mercato. Così i lavoratori vanno a contrattare il salario direttamente con il responsabile dell'azienda, sperando un giorno di sostituirlo o di mettersi a operare per proprio conto. Equità e merito non vengono più percepiti come due concetti necessariamente disgiunti. Anzi, l'una è garanzia dell'altro, ne pone le basi e assicura un'autentica giustizia sociale. E ciò può avvenire, senza traumi, quando si pone sì più attenzione alla dimensione soggettiva e individuale della carriera lavorativa, ma con la consapevolezza che in un sistema ben strutturato ed efficiente l'ambizione e il desiderio di realizzarsi saranno anche di sprone al miglioramento degli altri e contribuiranno a creare maggiore sviluppo e dunque opportunità. È questa dunque la scommessa del partito nuovo,

riuscire a farsi interprete di questa morfologia sociale e di questo sentire, ed allo stesso tempo agire affinché ad una sana mobilità e flessibilità si affianchi la tutela per

i soggetti più deboli. Solo cercando tale equilibrio potranno essere poste le basi di un mercato del lavoro virtuoso che garantisca la buona occupazione, e soprattutto

restituisca fiducia e stabilità.

Tommaso Pizzo  
Ufficio studi e documentazione  
Camera del Lavoro di Milano

## Riformismo dei democratici, è il lavoro il tema più sensibile

di Michele Tiraboschi

È sugli spinosi temi del lavoro che verificheremo, nei prossimi mesi, se il Partito democratico saprà interpretare un riformismo autentico e realmente proiettato al futuro. Se davvero sarà capace di leggere e di raccogliere, come afferma la mozione Fassino, le sfide di un «secolo nuovo» coltivando un «pensiero nuovo»: un pensiero che, per quanto concerne il lavoro, si ponga oltre le vuote parole d'ordine della ideologia e i persistenti condizionamenti della fabbrica fordista. Le proposte sono, allo stato, inevitabilmente generiche. Così come quelli sul lavoro stabile e di qualità, ancorché flessibile e moderno, sono ancora poco più di accattivanti slogan, che necessitano di ulteriori riscontri concreti e approfondimenti. È però fuori discussione che il nascente Partito democratico si candida ad essere non solo un partito progressista, riformista e riformatore ma, prima ancora e in modo forse assorbente, il partito del lavoro.

I riformisti italiani – ricorda sempre la mozione Fassino – nacquero prima di tutto per rappresentare il mondo del lavoro. Un lavoro che, nel frattempo, è profondamente cambiato e che, nella complessa transizione da un sistema economico industrialista ad uno basato sulle conoscenze, richiede ora nuove regole e nuove forme di rappresentanza politica oltre che sindacale. Quanti si apprestano a fare il loro ingresso nella nuova grande casa dei riformisti dichiarano di essere d'accordo su tutto ciò. Anche se, a ben vedere, è poi

proprio su questo versante, quello cioè della modernizzazione del diritto del lavoro, che le proposte appaiono ancora incerte e nebulose nella loro esplicitazione concreta. Il rischio di perdere larghe fette di consenso e il sostegno di una parte rilevante del movimento sindacale – la Cgil, per intenderci – è evidente. Rischio tanto più concreto se, nei prossimi mesi, il Partito democratico saprà davvero superare la centralità di un modello di relazioni sindacali e di lavoro di tipo conflittuale e antagonista per privilegiare un nuovo quadro regolatorio del mercato del lavoro finalmente partecipe dei valori e della cultura d'impresa, come nella più autentica tradizione riformista d'oltre oceano a cui la nuova forza politica si ispira.

**Ai nobili padri fondatori del Partito democratico poniamo una domanda: in questa nuova grande casa per i riformisti c'è posto per l'elaborazione progettuale di Marco Biagi e per la sua legge?**

Che questo sia il vero nervo scoperto del Partito democratico lo ha bene capito Fabio Mussi, autore della mozione di minoranza, che infatti si propone ora di aggregare intorno a una nuova rappresentanza del lavoro, insieme politica e sindacale, i tanti scontenti soprattutto nelle fila della Cgil.

In realtà di quella che è la vera idea di fondo del partito del lavoro avremmo capito tutti di più se i riformisti – veri o presunti – dell'Ulivo fossero venuti allo scoperto nei mesi passati cogliendo l'enorme occasione rappresentata dal Libro Verde della Commissione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro. Ma così non è stato se è vero che, distratti da un estenuante dibattito pro o contro Legge Biagi, i termini della consul-

tazione pubblica avviata dalle Commissioni Europee sono inesorabilmente scaduti, lo scorso 31 marzo, senza che fosse neppure stato avviato il confronto con tutte le parti sociali. Molte delle quali, infatti, sono state ritualmente convocate a discutere di Libro Verde, per la prima volta, solo a consultazione largamente scaduta e senza poter minimamente incidere sul debole documento presentato, peraltro con ritardo, dal Governo (per maggiori apprendimenti vedi *Un libro verde che imbarazza, Dossier Adapt 2007, n. 15, in www.fmb.unimore.it*). L'assordante silenzio sul Libro Verde, mai giunto nel nostro Paese a una discussione pubblica e di alto profilo con tutte – e sottolineiamo la parola tutte – le forze riformiste e progressiste in campo, ci conferma semmai come la sinistra italiana sia ancora lontana dalla elaborazione di un «pensiero nuovo» sui temi cruciali del lavoro.

La verità è che il Libro Verde della Commissione, per la forte assonanza di temi, impostazione e contenuti con il Libro Bianco di Marco Biagi, ha provocato più di un imbarazzo non solo tra quanti, avulsivi dalle dinamiche comunitarie e internazionali, insistono nel chiedere un ritorno al passato, attraverso un netto superamento e l'abrogazione della legge 30 e dei relativi decreti attuativi, ma prima ancora tra coloro che sono oggi chiamati a fondare il nuovo partito del lavoro. Ai nobili padri fondatori del Partito democratico poniamo allora noi una domanda, semplice quanto netta, che potrebbe aiutarci a capire meglio di cosa stiamo parlando: in questa nuova grande casa per i riformisti c'è posto per l'elaborazione progettuale di Marco Biagi e per la sua legge?

Michele Tiraboschi  
tiraboschi@unimore.it

## Contributi e riflessioni per un manifesto del Partito democratico

Seminario tenutosi alla Fondazione Mudima di Milano, 8 giugno 2007

### Intervento sul tema «Lavoro e sviluppo»

di Antonio Panzeri

È pur vero che noi abbiamo un difetto d'origine, dalla caduta del Muro di Berlino, ossia che abbiamo aperto una lunga transizione senza mai concluderla. Oggi cerchiamo di compiere definitivamente questo passo, tentando di farlo apparire tuttavia come un ulteriore elemento di continuità. Ed è, questo, un evidente paradosso. Tengo a sottolineare che, se davvero si vuole introdurre un elemento di rottura, non solo politica ma anche culturale, è indispensabile porre all'ordine del giorno il fatto che non possono essere le stesse identiche persone che hanno incarnato questo elemento di continuità a compiere o a guidare anche la rottura.

Allora, essendo ovvio che nessuno si fa da parte volentieri, gli spazi occorre conquistarseli. È importante che in questa nostra discussione intorno alla costruzione del nuovo soggetto politico questa premessa sia ben chiara perché, viceversa, si tratterebbe davvero di predicare in termini vuoti. La modifica del processo avviene, infatti, nel momento in cui si mettono in campo nuovi contenuti – che possono costituire questa rottura – ma anche se e quando si è dotati di una classe dirigente in grado di interpretare i fatti e i fenomeni che stanno avvenendo. Questo è quanto io penso: bisogna avere onestà e chiarezza di intenti e la dialettica deve essere trasparente, senza mostrare alcuna preoccupazione né paura. Altrimenti le parole con le quali si invoca un processo di rinnovamento, al dunque, non hanno più senso.

In questo mio intervento vorrei soffermarmi su alcune questioni, tentando di rappresentare l'idea del cambiamento di cui abbiamo bisogno. Quando si discute delle questioni che riguardano il lavoro e lo sviluppo bisogna avere dei riferimenti in termini più generali.

Parto, brevemente, da questa considerazione. Noi abbiamo avuto il tramonto del keynesismo e l'eclissi del comunismo, ed entrambe queste cadute sono state determinate, più o meno, dalle stesse tendenze: una globalizzazione accelerata, l'ascesa di un ordine informatico mondiale, la contrazione dell'industria e il suo trasferimento nei Paesi meno sviluppati. Tutto questo si è abbinato all'affermazione di nuove forme di individualismo, oltre che ad un accresciuto potere dei consumatori.

Bisogna essere consapevoli del fatto che questi cambiamenti non sono né lievi né tanto meno passeggeri e produrranno, inevitabilmente, conseguenze decisive, come di fatto stanno già determinando. Cerco di esemplificare l'impatto di queste trasformazioni attraverso un dato: vent'anni fa i Paesi in via di sviluppo producevano circa il 10% del totale dei prodotti industriali; oggi sono al 25%, con la previsione che entro il 2050 raggiungano la quota del 50%. Tutto questo dimostra che siamo in una fase di enormi mutamenti su scala globale. A ciò dobbiamo aggiungere il fatto che una realtà come quella europea, pur avendo un tasso di crescita intorno al 2% annuo, arranca rispetto ad altri colossi, compresi gli Stati Uniti.

Qualcuno tra i commentatori delle vicende economiche e sociali sostiene a grandi linee che gli europei hanno compiuto, rispetto ad altri, una scelta di vita diversa: hanno rinunciato a una determina-

ta quota di crescita potenziale in cambio di una maggiore disponibilità di tempo libero. Ma questa idea non è per nulla convincente rispetto alle cose che stanno avvenendo. Anzi, direi che le differenze economiche esistenti fra i diversi colossi che stanno competendo a livello mondiale, non sono frutto di scelte fatte con consapevolezza e convinzione, ma incidono oggettivamente, ad esempio, nella costruzione dei modelli di stato sociale. Giddens dice: provate a ricercare su internet il significato del termine «Modello sociale europeo» e vedete quante differenti definizioni vi compariranno tra i risultati. Questo concetto ha avuto, e ha tuttora, milioni di inter-

pretazioni. Il che significa che dobbiamo tentare di leggere quello che sta avvenendo mettendo in campo ipotesi di cambiamento e di trasformazione che sono inedite rispetto al passato.

Allora, quali sono le sfide storiche che abbiamo di fronte e con le quali dobbiamo necessariamente fare i conti? Io ne individuo sostanzialmente due, sulle quali dovre-

mo soffermare la nostra attenzione. C'è una sfida grandissima che proviene da questi cambiamenti e che riguarda l'Europa tutta, ed è quella che ci viene posta dai processi demografici. Vedete, ci sono due tendenze in campo evidenti. Da un lato è in atto un progressivo invecchiamento della popolazione, si vive di più e questa longevità ha un costo sociale più che proporzionale man mano che le persone

**Bisogna avere onestà  
e chiarezza  
di intenti  
e la dialettica  
deve essere  
trasparente,  
senza mostrare  
alcuna  
preoccupazione  
né paura.  
Altrimenti le parole  
con le quali si invoca  
un processo  
di rinnovamento,  
al dunque,  
non hanno più senso**

vanno avanti con l'età. Rispetto alle speranze di vita media, vi è spesso una uscita dal mercato del lavoro precoce. Dall'altro lato il tasso di natalità nel nostro continente, in particolare in Italia, è ormai prossimo allo zero.

Queste due tendenze producono un effetto enorme sui modelli sociali percorribili e che possono essere sostenuti, ma determinano anche un problema serio, sul quale dobbiamo assolutamente soffermare la nostra attenzione. Se l'Europa e l'Italia vogliono mantenere livelli di benessere simili a quelli conosciuti sinora e, al contempo, livelli di produttività sufficientemente alti, hanno bisogno di coprire quella fascia di mezzo che non è presidiata né da persone che escono dal mercato del lavoro, né da persone che non vi entreranno mai per via del basso tasso di natalità. O noi cambiamo le nostre politiche sociali, oppure avremo sempre più bisogno di corposi flussi di immigrazione verso il nostro Paese. Perché qualcuno, negli uffici e nei luoghi di lavoro, dovrà necessariamente andarci.

E questo è un primo dato importante, perché è chiaro che la definizione del modello sociale deriva dalla capacità e dalle possibilità di crescita di un Paese.

La seconda sfida importante è quella rappresentata dal processo di globalizzazione, che sta imponendo in tutti i settori una forte, accentuata competizione, dal punto di vista sia sociale che economico. Tanto che ci si convince sempre più profondamente del fatto che la nostra società debba diventare sempre più flessibile, onde poter far fronte con più efficacia a queste pressioni.

Non voglio soffermarmi su ciò che sta facendo l'Europa riguardo a questo tema. Dico solo che oggi si pone come una questione fondamentale cosa significhi e comporti, nel concreto, favorire dei processi di crescita e quali scelte debbano essere fatte per proiettarci in quella direzione. La mia risposta è che non possiamo permetterci il lusso di inseguire la crescita senza poi affiancarla a processi di inclusione e coesione sociale. Perché le ricadute negative sarebbero esiziali.

Ma aggiungo qualcosa di più: è necessario ripensare, ridefinire le politiche del lavoro e dell'occupazione per come le abbiamo cono-

sciute e perseguite nel nostro Paese. Spesso e volentieri si è scelto di sovrapporre la politica dell'occupazione e la politica del lavoro, quando in realtà sono due cose estremamente diverse. Le politiche del lavoro sono gli strumenti che si mettono in campo per coniugare al meglio domanda e offerta di lavoro; le politiche dell'occupazione sono invece le politiche economiche che un Paese o una istituzione sovranazionale sono in grado di perseguire per favorire un allargamento della base produttiva, della fascia di popolazione attiva ed effettivamente impiegata. Vedete, gran parte della

conflittualità, anche sociale, che abbiamo avuto in questi anni è derivata dal fatto che si è scelto di cavalcare solo o prevalentemente una via bassa alla competitività. Di fronte a una situazione di difficoltà economica e di non allargamento della base produttiva, si è optato per la strada della diminuzione dei costi di lavoro e produttivi. Bisogna invertire questa tendenza, destinando sempre maggiori risorse negli investimenti in ricerca, innovazione, formazione. Questo è un passo decisivo, ineludibile, che implica l'assunzione di precise scelte.

Quando parliamo di modello sociale non possiamo soffermarci solo – come spesso avviene nel nostro Paese – sui temi della previdenza. Modello sociale significa molto di più: va dalla formazione, alla scuola, a tutto ciò che ha un impatto sulle condizioni di vita delle persone. Penso anche che nella modifica dell'approccio siano due gli elementi sui quali bisogna concentrare l'attenzione e gli sforzi. Il primo è l'aspetto relativo alle giovani generazioni. Dobbiamo fare in modo che le politiche future dell'occupazione e del lavoro siano in grado di eliminare pezzi estesi di precarietà. Uso il termine precarietà e non flessibilità volutamente. La discussione che si sta facendo in Europa al riguardo è davvero

molto complicata. La Commissione europea ha emanato un Libro Verde sulla modernizzazione del diritto del lavoro. In esso viene proposta una teoria, cosiddetta dei «vasi comunicanti». Per poter conferire maggiori diritti a coloro che

oggi non li hanno – e non li hanno soprattutto le giovani generazioni che usufruiscono di forme di lavoro temporaneo – occorre diminuire gli standard di protezione contrattuale e sociale a coloro che ne beneficiano in forma piena. Io non so se questa sarà la strada sulla quale potremo insistere, perché provocherà inevitabilmente degli squassi sociali. Ed è quello che già

sta avvenendo in alcune realtà. Quindi, bisogna che si facciano scelte nette e univoche, difendendole poi con coerenza e non abbandonandole a metà del guado. Penso che la scelta fondamentale sia quella della costruzione di un modello sociale in grado di rispondere a queste nuove esigenze. E il secondo aspetto, sulla politica per il lavoro, è che noi non possiamo fare finta che non esista, soprattutto nel Nord Italia, il lavoro autonomo. Non possiamo considerarlo una cosa diversa, una eccezione, una stortura del lavoro tradizionale e «comprensibile». In Lombardia, per fare un esempio, ci sono lavoratori autonomi che, nei fatti, lavorano da soli. Ma non sono, essi, lavoratori? O vogliamo ascriverli al ceto imprenditoriale? Sono, pienamente e senza alcun dubbio, lavoratori, non un'altra cosa. Non può, un nuovo partito, non assumere come presupposto di partenza il fatto che se parla di lavoro si rivolge *anche e soprattutto* a questa parte: con le politiche fiscali, di sostegno economico e amministrativo. I due veri terreni di sfida nella sfera del lavoro per il Partito democratico sono dunque i giovani e gli autonomi. Il resto – la parte ancora adesso preponderante delle forze di lavoro attive – è ancora adesso abbastanza garantito dal sistema dei

**Modello sociale  
significa molto di più:  
va dalla formazione,  
alla scuola, a tutto ciò  
che ha un impatto  
sulle condizioni di vita  
delle persone**

**...  
Dobbiamo fare in  
modo che le politiche  
future  
dell'occupazione  
e del lavoro siano  
in grado di eliminare  
pezzi estesi  
di precarietà**

diritti. Perché, vedete, gli interventi di rottura – non teorici, ma veri – si fanno nel momento in cui si è chiamati a compiere scelte di governo. E un nuovo soggetto che si candida a guidare un Paese, deve concepire la propria offerta politica in funzione della sua spendibilità e della sua traduzione in programma di governo, con un approccio realistico e responsabile. Una forza che ha l'ambizione di affermarsi come maggioritaria opera in questo modo. Lo fa quando elabora un proprio pensiero riguardo alla sostenibilità e all'autosufficienza del sistema previdenziale. Lo fa difendendo le liberalizzazioni fino in fondo, non impaurendosi di fronte a 3.000 tassisti in sciopero. Lo fa fino in fondo. Questi sono gli elementi, le scelte che possono realmente determinare una rottura, creare una discontinuità, dando luogo a una riforma vera, sostanziale dello Stato. Tali scelte vanno fatte cercando di stare al passo con quei cambiamenti che stanno avvenendo globalmen-

te.

Concludo con una puntualizzazione concettuale. Si sostiene spesso che il Partito democratico dovrà essere necessariamente un partito radicato. Ma un partito non si radica nel territorio se non ha dei referenti sociali stabili. In assenza di essi, non può esservi alcuna forza o movimento politico davvero radicato. Nondimeno, si può e si deve valutare quali debbano essere i propri referenti sociali. Ma il problema in sé risulta decisivo. Se rinunciamo a fare questa riflessione, l'unico aggettivo che si legherà al Partito democratico sarà quello di partito leggero. Del quale né io né molti altri come me sentiamo minimamente il bisogno. Già è in atto, nei fatti, un consistente alleggerimento: un po' per causa nostra, un po' perché – ai fianchi e dall'esterno – altri ci stanno alleggerendo. Per quanto mi riguarda, sostengo con forza l'idea che è indispensabile radicare socialmente il Partito democratico. Non potrà che essere un partito del lavo-

ro: ma innestato nella modernità, non ancorato a schemi vetusti e fuorvianti rispetto a problemi reali, pratici. Noi non compieremo un salto di qualità se provochiamo una eccessiva, ingiustificata discrasia tra ciò che assicuriamo e sosteniamo di voler ottenere e ciò che il cittadino, il lavoratore, il consumatore constata nel concreto e ci pone di fronte. Accentueremo soltanto la crisi di credibilità della nostra classe dirigente, incrineremo ancora di più una immagine di serietà già molto vacillante. Verrebbe a saltare qualsiasi patto, di scambio e di reciproco affidamento.

Antonio Panzeri  
Parlamentare europeo  
Gruppo PSE

Vicepresidente  
Commissione occupazione  
e affari sociali  
del Parlamento Europeo

## Il nuovo Partito democratico guarderà a Cisl e Uil

di Giuliano Cazzola\*

I cambiamenti più interessanti (e meno osservati) si avranno all'interno delle organizzazioni sindacali (anzi proprio di Cgil, Cisl e Uil) in vista delle trasformazioni politiche che interverranno nel Campo di Agramento del Centro Sinistra. Se si immaginano i futuri assetti c'è da ritenere che, tra qualche anno, la coalizione unionista sarà contraddistinta da un *puzzle* così composto: il Partito democratico, il neo Partito Socialista dialogante con un Cosa in divenire nella sinistra neo e vetero comunista. Queste nuove formazioni politiche *esterne* – destinate a provocare scissioni e ricomposizioni – influenzeranno anche l'assetto di potere interno alle confederazioni storiche, in un crescendo che partirà da effetti tutto sommato modesti nella Uil ad una vera e propria tempesta nella Cgil. Tanto che le nuove aggregazioni politiche

sono evidentemente temute più che favorite dai vertici sindacali. Al recente Congresso dalla LegaCoop, per esempio, è stata lanciata alle altre Centrali cooperative la proposta di unificazione, proprio nella prospettiva del futuro Partito democratico, assunto nei fatti come prossimo massimo comune denominatore dei movimenti nati distinti in conseguenza delle storiche distinzioni del sistema politico del dopoguerra. Un'idea siffatta non è presa nemmeno in considerazione dal movimento sindacale. Vediamo perché, riflettendo sulle possibili conseguenze derivanti dalla costituzione del PD e, di riflesso, dalle conseguenze di questo atto. Nella Uil proseguirà la coabitazione tra una maggioranza che si ritroverà nel PD ed una piccola ma agguerrita minoranza (più robusta tra gli iscritti che negli organi dirigenti) vicina a Forza

Italia. Nella Cisl, il gruppo dirigente è attualmente «normalizzato» dalla Margherita (soprattutto dopo la confluenza di Sergio D'Antoni nel partito di Rutelli). La base è assai più articolata, nel senso che molti iscritti votano per il Centro Destra. Vi potranno essere dei problemi come riflesso di quell'area ex DC che non è molto favorevole all'unificazione con i post-comunisti della Quercia. Ma, come è sempre accaduto in questa confederazione, il dibattito interno non sarà connotato in particolare dalle appartenenze politiche, anche se le stesse dovranno essere accortamente gestite. La situazione più complessa si avrà nella Cgil. Questa grande confederazione è storicamente più sensibile alle vicende della politica, nel senso che – in generale – è l'appartenenza ai partiti a definire la mappa delle «componenti» interne. Nel

\* Il presente contributo costituisce un estratto del capitolo XII del volume a cura di Cesare Calvelli, Giuliano Cazzola, Francesco Pasquali, Alessandra Servidori, *I Sindacati*, edizioni Libero – Free Foundation, Milano-Roma, 2007.

nuovo quadro politico la Cgil si troverà a rappresentare – nel gruppo dirigente e negli iscritti – il nuovo mosaico derivante dalla ristrutturazione del Centro Sinistra: democratici, neo socialisti, sinistrorsi di varie umanità. In sostanza, *oves et boves et omnia pecora campi*. Il bello è che la partita vera se la giocheranno, nel gruppo dirigente, tra quanti aderiranno al Partito democratico e quanti daranno vita alla formazione neosocialista, i quali saranno propensi a dialogare con la sinistra-sinistra. Non si dimentichi, infatti, che – ai tempi della segreteria di Sergio Cofferati – il Cinese aveva schierato la Cgil con il «correntone». Nel Comitato direttivo confederale i «fassiniani» si contavano sulle dita di una mano. Persino gli ex socialisti (incluso l'ineffabile Guglielmo Epifani, allo-

**Oggi non è un'ipotesi azzardata immaginare che i riferimenti sindacali del Partito democratico divengano la Cisl e la Uil e una minoranza della Cgil, mentre la maggioranza della confederazione di Corso d'Italia finisca per confluire nelle formazioni collocate più a sinistra**

ra vice segretario generale, il cui motto da allora è diventato «Parigi val bene una messa») furono irreggimentati nella sinistra diessina. In quei tempi, vi fu una riunione congressuale degli ex socialisti della Cgil e della Uil caratterizzata da uno svolgimento e da un esito paradossali. Ad illustrare la mozione di Fassino-D'Alema c'era Franco Lotito della Uil, mentre quella di Giovanni Berlinguer (autorevole prestanome) fu presentata dal Giovane Werther (Guglielmo Epifani). Al momento del voto, i militanti della Uil votarono Fassino, quelli della Cgil Berlinguer. Oggi non è un'ipotesi azzardata immaginare che i riferimenti sindacali del Partito democratico divengano la Cisl e la Uil e una minoranza della Cgil, mentre la maggioranza della confederazione di Corso d'Italia finisca per confluire nelle

formazioni collocate più a sinistra. Di questi aspetti non si discute, ma sono presenti nelle valutazioni compiute dai gruppi dirigenti. Va da sé che, in un contesto come quello prefigurato, la sorte dei diessini nel Partito democratico sarebbe assai grama, mentre la nuova geografia sindacale presenterebbe degli inquietanti profili di instabilità, determinata dalla formazione, magari in altri termini, dei classici due poli – uno moderato ed uno radicale – che hanno contraddistinto più le stagioni della competizione tra le confederazioni che quella dei rapporti di collaborazione e di unità d'azione. Per completare l'affresco fantasindacale è sufficiente un'ultima pennellata: l'Ugl, nel contesto prefigurato, completerà la sua convergenza verso la Cgil, della quale diventerà sempre più alleata nei fatti.

Giuliano Cazzola  
Centro Studi Internazionali  
e Comparati «Marco Biagi»

## Studiare alla Scuola di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro

### Chi siamo e come operiamo

La **Scuola di dottorato in Relazioni di lavoro** dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia è promossa dalla Fondazione Marco Biagi e da ADAPT e opera attraverso una consolidata rete di vincoli fiduciari e rapporti di *partnership* che alimentano:

- accordi internazionali di cooperazione con diverse sedi universitarie e di ricerca tra cui le Università di Parigi, Lodz, Castellón, Francoforte, Budapest, San Pietroburgo, Tilburg, Città del Messico, Tokio, Warwick, Filadelfia, San Paolo, Varsavia, Toronto, Montevideo, Dublino, Johannesburg;
- collegamenti e interscambi con il tessuto produttivo nazionale e internazionale attraverso il coinvolgimento attivo dei soci di ADAPT che contribuiscono alla Scuola non solo attraverso il finanziamento di borse, ma anche condividendone la progettualità e i percorsi formativi e di ricerca;
- un corpo docente internazionale, con corsi in lingua italiana e inglese, supportato da una *Teaching faculty* che contempla personalità di fama internazionale, direttori del personale, dirigenti d'azienda, sindacalisti, operatori del mercato del lavoro.

Per informazioni sulla Scuola di dottorato e sulle modalità di *partnership* visita il sito [www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it).

# Politica e lavoro: verso il Partito democratico

Roma 22 febbraio 2007

Seminario organizzato da «Argomenti umani»

Interventi già pubblicati in **Argomenti umani** n. 3/4, 2007.

## Per una politica della solidarietà organica

di Luigi Agostini

Lavoro – politica – nuovo partito; la relazione tra le tre questioni può essere più o meno stringente, a seconda che assumiamo il criterio dei referenti sociali come ancoraggio sociale del nuovo Partito (il lavoro, i giovani, le donne, ecc, ...), oppure quello delle fratture sociali – vecchie e nuove – su cui costruire una nuova organizzazione politica.

In entrambi i casi il lavoro, la sua evoluzione e metamorfosi, nell'epoca attuale, assume il rilievo della cartina al tornasole, del metro di misura della serietà della proposta, della sua capacità di «lunga durata».

La domanda di fondo da cui partire mi sembra questa: il lavoro oggi ha acquistato maggiore o minore potenza politica e sociale?

La risposta mi sembra indubbia: a fronte di un rilievo crescente in termini economici, il lavoro, nell'attuale fase, ha visto contrarsi il suo peso politico e sociale.

La questione interroga tutti: il partito politico, a meno del pensarsi come un partito senza popolo, oppure un partito-cartello che, tra le tante componenti, prevede anche la presenza delle forze del lavoro; il sindacato, in quanto la sua forza è ancora più direttamente commisurata e legata al peso che il lavoro assume in una data configurazione sociale.

Proprio a partire da tale premessa, penso che il massimo contributo che il sindacato può dare alla formazione di un nuovo partito (al di là degli elenchi di adesioni, posizionamenti, ecc, ...), consiste nel riaprire e nel reimpostare il discorso sulla sua confederalità, cioè sulla adeguatezza strategica, per dirla con Sergio Garavini, di unificazione processuale del mondo del lavoro.

A ben vedere la confederalità, non consiste tanto nella democrazia (anche), nella partecipazione (anche), ma essenzialmente in una strategia sindacale unificante, capace di cogliere sia la dimensione culturale delle idee forza che muovono una configurazione sociale, sia le linee di tendenza della metamorfosi del lavoro; capace anche però di inventare e reinventare continuamente forme organizzative e istituzionali in grado di contenere e governare l'intrinseca segmentazione e differenziazione delle forme lavorative.

È dalla confederalità, intesa come strategia unificante che, in definitiva, derivano i rapporti di forza complessivi, ed è quindi sulla confederalità, misurata sul presente/futuro, che va concentrata la riflessione.

L'alternativa, a me sembra, che il sindacato ha davanti, è sempre più secca: reimpostare, a un nuovo livello, la sua strategia unificante, confederale e ridefinire il suo profilo di sindacato come *soggetto politico*, oppure retrocedere, in un misto di corporativismo e estremismo, ma così, da un lato, declassando il suo ruolo di soggetto politico, e dall'altro, facilitando la deriva del partito politico in partito-cartello.

La storia delle relazioni, in Usa tra sindacato e Partito democratico è ricca di insegnamenti in tale senso.

Un discorso ordinato sulla confederalità non può che partire dall'a-

nalisi del *nuovo modo di produrre*, che si sta affermando sull'onda della rivoluzione informatica.

Quale farina sta macinando il *mulino «digitale»*, per richiamare una celebre metafora?

Manuel Castells, analizzando la Terza Marca di capitalismo (il capitalismo informazionale, dopo il capitalismo del *laissez-faire* e il capitalismo keynesiano), vede emergere due grandi «faglie sociali»:

- *la prima*, connessa alla evoluzione del lavoro e alla sua individualizzazione, tra lavoro Microsoft e lavoro McDonald, polarità già descritta anche da Alain Touraine;
- *la seconda*, l'affermarsi di nuovi processi di vulnerabilità sociale, il formarsi cioè di una vera e propria *underclass*, nutrita dai

fenomeni di precarizzazione.

L'analisi di Castells prende a riferimento in particolare tutti i Paesi del G7 e con molta dovizia illustra sia i processi di individualizzazione del lavoro che di polarizzazione del lavoro stesso, all'interno, per di più, dei più grandi flussi migratori della storia.

**L'avvenire  
della sinistra,  
politica e sociale,  
dipenderà dalla  
riuscita  
della metamorfosi  
della solidarietà,  
da meccanica a  
organica,  
nella solidarietà  
delle differenze**

Ragionare, come ci invita a fare Alfredo Reichlin, all'altezza di tali linee di tendenza, significa – a me sembra – sia uscire da una problematica tutta interna alla Produzione e investire con nuovi strumenti anche le problematiche connesse al Consumo, sia ripensare le tre classiche forme dell'azione sinda-

cale (azione legislativa, azione contrattuale, azione sociale).

La precarietà è tale proprio perché è assenza di forza contrattuale e il lavoro precario, non è tanto un settore del lavoro complessivo ma la cifra del lavoro nell'epoca attuale.

Il primo terreno, proprio per impedire il consolidamento della prima faglia tra lavoro Microsoft e lavoro McDonald è quello dell'azione legislativa: riscrivere lo Statuto del lavoro, alla Supiot, cioè la cittadinanza del lavoro come diritti soggettivi, diritti del singolo lavoratore, diritti *sans phrase*.

Il secondo terreno riguarda l'azione contrattuale, cioè una riforma contrattuale che passi dagli oltre quattrocento contratti nazionali attuali a un numero drasticamente ridotto. Solo così si può rispondere a una esigenza che è nell'aria: non va scordato che il primo atto dei Democratici americani, recenti vincitori alle elezioni di medio termine, è stato quello di portare il salario minimo da 5,6 a 7,5 dollari all'ora.

In connessione alla riforma con-

trattuale, è necessario affrontare la natura delle grandi tecnostutture sociali, tecnostutture come Inps e Inail che reggono i due grandi nessi: lavoro/pensione e lavoro/salute.

Oggi la natura di tali tecnostutture, da cui deriva il sistema duale di governo, è formalmente ibrida (per metà sociale, per metà pubblica).

Perché non trasformare la loro natura da pubblica a sociale, mettere tali tecnostutture al servizio di una politica di unificazione del lavoro, sperimentare l'autogoverno delle parti sociali su due aspetti essenziali della condizione del lavoro?

Infine la seconda faglia, il ritorno in grande stile della vulnerabilità sociale.

L'avvenire della sinistra, politica e sociale, dipenderà dalla riuscita della metamorfosi della solidarietà, dalla trasformazione cioè della solidarietà meccanica nella solidarietà organica, nella solidarietà delle differenze, che ha il suo baricentro nella dimensione locale e la sua tradizione organizzativa nelle

reti solidali orizzontali.

In definitiva penso che sia necessario, per rispondere alle sollecitazioni di Alfredo Reichlin, un lavoro in profondità su due piani: sulla riforma del partito politico a partire dalle cause che hanno portato alla sua attuale crisi e insieme sulla crisi del sindacato confederale e sulle ragioni del suo rilancio.

Senza questo doppio impegno temo che si consoliderà alla fine, al di là della nostra denuncia sullo svuotamento dei partiti politici, sulla evaporazione delle forme organizzate dei partiti politici, sulla sempre più spinta personalizzazione della politica, la riproduzione *sic et simpliciter* delle situazioni attuali.

Il nuovo partito non può fare a meno di una nuova confederalità e di una iniziativa di lotta sui due terreni.

*(Intervento rivisto dall'autore)*

Luigi Agostini  
Direttore Fondazione Cespe

## Rimettere al centro l'impresa e le sue compatibilità

di Piergiorgio Caprioli

Mi pare che sia in atto da un po' di tempo a questa parte una grossa trasformazione che ci porta di nuovo a fare i conti con il tema dell'azienda, la centralità dell'azienda e delle sue compatibilità. C'è in atto una grande trasformazione che facendo venir meno i grandi ideali riferiti ai sistemi socialisti che sono svaporati, riporta il centro dell'attenzione all'azienda, alle sue compatibilità, alla sua capacità di stare sul mercato e di competere in uno scenario globale nel quale l'elemento di novità è che l'ideale industrialista per cui lo sviluppo non ha limiti e crea continuamente le risorse per andare avanti e per costruire su questa base tutte le tutele sociali è minato profondamente, anche da parte di ragionamenti per così dire di sinistra, perché è sotto gli occhi di tutti che un tasso di consumo e di

spreco di risorse come quello che c'è nei Paesi occidentali come il nostro, non sarebbe sopportabile nel pianeta se esteso a tutti i Paesi in via di sviluppo e questo elemento mette in discussione le grandi conquiste che il movimento operaio ha fatto nel Novecento, che sono racchiuse nel sistema di welfare. Quindi una prima grande questione è come noi facciamo i conti con questo spostamento del pendolo dalle tutele collettive ancorate a un sistema di welfare alle compatibilità delle aziende e del loro stare sul mercato. Io credo che una prima grande questione per la sinistra sia quella di riformulare una concezione, un'idea, una proposta su come riorganizzare le tutele collettive, quelle generali garantite dallo Stato, in sostanza riducendole un po', perché il trend di creazione di ricchezza

va a scendere, i tassi di sviluppo sono ormai nei Paesi sviluppati molto inferiori a quelli che abbiamo conosciuto alcuni decenni fa e questo riduce le risorse in presenza di un aumento della durata della vita, di un aumento quindi della necessità di avere quattrini a disposizione per mantenere i pensionati e garantire i diritti essenziali come la salute, l'istruzione e quant'altro. Questo problema si ritraduce poi a livello della singola azienda, noi da tempo siamo un po' chiusi dentro il dilemma su come affrontare la questione delle compatibilità, delle compatibilità economiche, delle compatibilità che ogni azienda ci presenta e i conti alla fine bisogna farli. Allora, questo ritorno dell'attenzione all'impresa sfida un po' il pensiero della sinistra, che ha sempre un po' glissato su questo tema, lo ha

sempre considerato ai margini e invece oggi torna prepotentemente alla nostra attenzione e nel mondo dell'impresa sta avvenendo una trasformazione molto importante che non trova ancora risposte adeguate, e cioè il lavoro, la sua natura profonda di essere comunque l'elemento più flessibile, più innovativo, più adatto ad accompagnare i cambiamenti, ridiventa centrale nell'impresa e vengono messe in atto tutta una serie di politiche per accaparrarsi questa disponibilità dei lavoratori a lavorare con la mente oltre che con le braccia per l'impresa, e questo crea una situazione per cui una parte importante, anzi la più importante, del lavoro e dei lavoratori viene catturata dalle politiche manageriali in via diretta, scavalcando la mediazione sindacale, costruendo dei sistemi di partecipazione e di coinvolgimento che tagliano fuori il mondo sindacale. Allora questo rappresenta una seconda sfida; come è possibile, visto che la democrazia a livello generale deve fare i conti con delle nuove compatibilità più strette, riportare il tema della democrazia dentro l'azienda andando a interessarsi e a valorizzare tutte quelle tensioni che sono presenti nel mondo del lavoro per un lavoro più sentito come strumento di realizzazione delle persone, per un lavoro che abbia al centro riconosciuta una sua dignità, una sua capacità di portare contributi positivi alle aziende e veda riconosciuto questo suo ruolo in modo esplicito, cioè democratizzare l'impresa capitalista è diventata una sfida decisiva, secondo me, per le sorti anche della sinistra, ancorandosi a un sentimento che è molto diffuso tra i lavoratori, che è questa voglia di essere considerati, di essere valorizzati, di essere coinvolti in prima persona e di dire la loro sui destini dell'impresa. Quindi la sfida alla partecipazione, alla corresponsabilizzazione dei lavoratori e del sin-

**La sfida quindi è quella di riinteressarsi della condizione del lavoro e del lavoratore oltre la sfida tradizionale per il sindacato della distribuzione del reddito e dei salari**

dato alle sfide dell'impresa che compete globalmente deve essere raccolta e tradotta in tutta una serie di sistemi, di istituzioni nuove che portino la democrazia dentro i confini dell'impresa, la quale invece ancora oggi è guidata e gestita in modo molto verticistico, molto ancorato ad alcuni grandi personaggi che dettano legge e la guidano in solitudine.

La sfida quindi è quella di riinteressarsi della condizione del lavoro e del lavoratore oltre la sfida tradizionale per il sindacato della distribuzione del reddito e dei salari.

La sfida è quella di riuscire a costruire dei sistemi per cui il lavoro, che è la risorsa fondamentale per l'impresa capitalista, venga valorizzato e venga coinvolto nelle grandi decisioni che l'impresa deve prendere giorno per giorno. Questo aspetto a sua volta si lega a un terzo dilemma, se parliamo di partecipazione, la partecipazione può essere coniugata in due modi differenti: o una partecipazione

più istituzionale, più caratterizzata, per esempio, dall'ingresso di rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione, oppure una partecipazione che parta da un livello più basso dell'azienda, parta cioè dall'interessarsi dell'organizzazione del lavoro, del modo con cui la gente lavora tutti i giorni in fabbrica e riesca a costruire nell'organizzazione del lavoro dei momenti in cui il lavoro è valorizzato, tenuto in considerazione e la sua dignità quindi aumenta. La seconda strada è una strada meno esplicita, meno discussa, ma, secondo me, è la strada più importante, è quella cioè che prevede che anche i fatti organizzativi quotidiani siano esaminati e si lavori per costruire un'organizzazione del lavoro che sia meno alienante, meno estranea al lavoratore. Questo, secondo me, coglie in profondità un bisogno di partecipazione e di valorizzazione del lavoro, che è molto diffuso soprattutto nelle giovani

generazioni. Noi abbiamo tra i giovani un'attenzione, (dato che la sinistra tenta di raccogliere e di rivendicare il salario, la sicurezza del posto, le cose più tradizionali) una voglia di autorealizzazione che invece noi facciamo molta fatica a cogliere, una parte del motivo per cui i giovani hanno questo ingresso al lavoro segnato dalla precarietà è anche dovuto al fatto che sono loro per primi a ricercare soluzioni differenti, a provare diversi lavori fino a quando trovano un ambito lavorativo nel quale si sentano al loro posto, si sentano valorizzate le loro aspettative di vita, le loro aspettative più profonde, e questa capacità di cogliere questo nuovo sentimento sociale credo faccia molto difetto oggi all'elaborazione della sinistra. Ho letto anche il Manifesto del Partito democratico sulla qualità del lavoro, sulla sua realizzazione, sul lavorare perché l'organizzazione del lavoro risponda meglio a questi bisogni, non ho trovato niente; ho trovato le solite cose, naturalmente giuste, contro la precarietà, sul tema salariale, ma su questo aspetto non ho trovato nulla, e credo che questo sforzo di andare incontro a queste esigenze debba caratterizzare la nostra elaborazione. Credo che questo si ricolleggi a quanto diceva Alfredo Reichlin nella relazione, e cioè uno sforzo di andare oltre i soliti schemi di lettura, di interpretazione per dare voce e rappresentanza a queste nuove esigenze che il mondo del lavoro rappresenta. In sostanza il mio contributo si riduce, quindi, a due grandi temi, il primo è come facciamo i conti con questa nuova centralità dell'impresa e delle sue compatibilità tenendo conto che c'è un sistema generale che riduce le risorse a nostra disposizione per fare politiche generali e riporta quindi l'attenzione al tema della capacità competitiva di un sistema, e il secondo è appunto questo sforzo di elaborazione per proporre una centralità del lavoro che non si basi più soltanto sulla sua capacità di acquisire reddito e salario, ma vada oltre e si proponga una democratizzazione dell'impresa attraverso una valorizzazione del lavoro che in essa si svolga.

*Piergiorgio Caprioli  
Segretario generale Fim-Cisl*

## Rassegna stampa

La Stampa, 12 maggio 2006

### Lavoro, la via giusta è quella di Biagi

di Walter Veltroni

«Ancora oggi – scriveva un anno fa Marina Biagi alla Corte di Assise di Bologna – ogni volta che varchiamo il portone di casa, il pensiero torna inevitabilmente a quella sera, all’immagine di Marco riverso sotto il portico, alla sua borsa e alla sua bicicletta rovesciate, e il dolore e l’angoscia si risvegliano.

Chi lo ha ucciso non solo ha tolto la vita, ad un uomo indifeso, ma ha anche cambiato per sempre le nostre vite, togliendoci serenità e certezze. Senza tuttavia toglierci la fiducia nella giustizia».

Marco Biagi, assassinato così, era un intellettuale onesto e un uomo coraggioso: per questo abbiamo voluto intitolargli una via di Roma, dentro un bellissimo parco dove i nomi conservano la memoria di altre vittime del terrorismo omicida. Le sue convinzioni personali e culturali ne facevano un riformista socialista e cattolico.

Ma in primo luogo Biagi era un uomo dello Stato, era al servizio delle istituzioni.

Grazie alla sua formazione intellettuale e alla ampiezza delle sue vedute sull’Europa considerava il mercato del lavoro italiano ingessato di regole nate per essere applicate a situazioni ormai molto differenti da quelle attuali e proponeva la sperimentazione di strade diverse, senza farsi fermare da pregiudizi e ideologismi e seguendo un principio di fondo: la via da percorrere, per lui, non era certo quella del liberismo senza regole.

Le riforme dovevano essere portate a termine, così scriveva, «senza negare la specificità del modello sociale europeo, volto a contemperare l’efficienza con la giustizia e la coesione sociale».

È con queste convinzioni di fondo che Marco Biagi ha servito le istituzioni. Ha collaborato, in quest’ultimo decennio, prima con l’allora Ministro del lavoro Tiziano Treu, poi con Romano Prodi e con la Commissione Europea, ed infine con il Ministero del lavoro del Governo uscente. Non sentiva questa

**Proponeva  
la sperimentazione  
di strade diverse,  
senza farsi fermare  
da pregiudizi  
e ideologismi  
e seguendo  
un principio  
di fondo: la via da  
percorrere, per lui,  
non era certo  
quella  
del liberismo  
senza regole**

come un’incoerenza. Credo, piuttosto, sentisse di dover essere ciò che riconosceva nel suo maestro Federico Mancini: non un «giurista del principe» ma un «giurista di progetto», capace cioè di mettere esperienza e idee al servizio non di una persona o di una parte politica, ma di progetti in cui credeva.

Il suo era l’approccio di un giurista «senza frontiere», che voleva fossero abbandonati «gli occhiali dell’ideologia e del pregiudizio», e che con questo spirito collaborava con la politica, lavorava nelle istituzioni.

Così nacque il «Libro Bianco» sul mercato del lavoro, da attribuire interamente a lui anche più della successiva legge che porta il suo nome e che è frutto di molti e difficili passaggi politici.

Quel «Libro Bianco», fu oggetto di critiche da parte sindacale e politica. Biagi ebbe la capacità di dialogare anche con i più forti oppositori, convinto che alla fine il con-

fronto avrebbe contribuito a migliorare il sistema.

E io credo che questa sia una verità profonda. Credo che ogni confronto debba andare alla radice dei problemi, senza valutazioni a priori, senza ideologismi, senza agitare la riforma del mercato del lavoro come una bandiera, né da sostenitori, né da detrattori.

Credo che Biagi inviterebbe a fare questo, oggi.

Del «Libro Bianco» vorrei ricordare la grande parte dedicata alla riforma degli ammortizzatori sociali, in quel documento indistricabilmente connessa alle altre riforme.

Perché la flessibilità è un elemento che deriva ormai dalla realtà del mercato del lavoro globalizzato, ma la flessibilità va controllata e regolata, perché non si trasformi in una precarietà dannosa per i lavoratori soprattutto, ma anche per l’intero sistema economico.

Il grande obiettivo è quello di una occupazione di qualità, «che concili il grande aspetto della vita umana che è il lavoro con gli altri aspetti ugualmente importanti, la vita familiare, la vita personale». La flessibilità ha contribuito a facilitare l’accesso di tanti ragazzi e ragazze al mondo del lavoro. Ma alla più alta frammentazione dei rapporti di lavoro, alla rinuncia all’idea del posto fisso, devono corrispondere tutele e contrappesi sul piano della continuità previdenziale, della formazione, della solidità delle indennità di disoccupazione, dei servizi che rendono più sicura la vita familiare e personale dei cittadini.

Walter Veltroni  
Sindaco di Roma

Il Riformista, 4 maggio 2007

## Diamo priorità al lavoro e al modello partecipativo

Dopo le beghe postcongressuali sugli organigrammi è ora di riflettere sul programma economico del PD.  
Obiettivo principale, un nuovo welfare.

di Tiziano Treu

La preparazione del Partito democratico è stata finora impegnata più da attività organizzative e di «posizionamento» dei gruppi dirigenti che dalla ricerca di contenuti politici innovativi. D'ora in poi l'impegno deve cambiare: la capacità di darsi un profilo politico nuovo e di trasmettere messaggi significativi per il futuro del paese sarà decisiva per le sorti del nostro partito. La ricerca riguarda tutti i temi che interrogano oggi i riformisti, non solo in Italia, a cominciare dalle sfide che investono le strutture fondamentali del nostro modello economico-sociale: la competizione globale e le innovazioni tecnologiche, il cambiamento dei cicli di vita umani (invecchiamento e denatalità), e le modifiche delle condizioni ambientali del pianeta. C'è chi pensa che queste sfide mettano in secondo piano i temi del lavoro e il suo ruolo nella vita economica, sociale e personale. Non lo credo.

Ma impongono un profondo ripensamento delle politiche del lavoro. Ridare senso alla centralità e alla valorizzazione del lavoro è un obiettivo essenziale per un partito riformista come il Partito Democratico. Lo distingue chiaramente dai partiti di destra. Meno evidente è come lo debba caratterizzare rispetto ai partiti della sinistra radicale e anche di quella tradizionale: spesso così tradizionale da risultare conservatrice. Questa sinistra tende a considerare i temi del lavoro, e spesso anche i relativi ruoli istituzionali, come propria esclusiva competenza. Non può essere così.

Non solo perchè non ci sono «riserve di caccia»; ma perchè un Partito democratico non convinto della centralità del lavoro e poco capace di riformare le politiche del

lavoro perderebbe un pezzo essenziale del suo riformismo.

Nel programma dell'Unione si è sì dedicato ampio spazio alle politiche del lavoro. Ma restano molti profili da precisare, rispetto alle soluzioni «compromissorie» raggiunte in sede di coalizione: e da tradurre in azione di governo. Occorre vincere le resistenze all'attuazione delle riforme progettate, presenti anche al nostro interno, ed evidenti nella faticosa azione di governo e parlamentare. A questo deve dedicarsi il PD fin dalla fase costituente. Questo è il senso dei richiami fatti di recente dal ministro Damiano: non tanto per una «corrente laburista» nel nuovo partito, ma piuttosto per dargli una «bussola» sensibile al mondo del lavoro e ai suoi valori per tradurli in pratica e cultura di governo. La bussola deve essere riorientata almeno su due assi: quale lavoro rappresentare e come; quali rapporti fra lavoro e impresa.

Sul primo asse non basta dire che si vogliono rappresentare tutti i lavori, vecchi e nuovi. Occorre chiarire come. Bisogna rifuggire dalla tentazione, presente nella sinistra, di vederli tutti con gli occhiali della vecchia classe operaia e di ricercare punti di riferimento unificanti in caratteri storici che sono scomparsi. Esempio tipico di questa nostalgia sono le proposte che vogliono

estendere ai nuovi lavori tutte le regole e le tutele tipiche del lavoro subordinato. È una forzatura che non tiene conto dei cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro e della produzione. Non basta estendere il perimetro delle vecchie tutele, perchè non si possono tutelare efficacemente i lavoratori con misure fordiste nel contesto della società terziaria e della conoscenza.

Occorre cambiare ottica, cioè adeguare regole e tutele ai bisogni e alle aspettative dei lavoratori che sono diversi da quelli dei tradizionali «Cipputi».

**Questo è il senso dei richiami fatti di recente dal ministro Damiano: non tanto per una «corrente laburista» nel nuovo partito, ma piuttosto per dargli una «bussola» sensibile al mondo del lavoro e ai suoi valori per tradurli in pratica e cultura di governo**

Ciò vale per gli autonomi, che vanno anch'essi regolati e tutelati, per i lavoratori semi autonomi o economicamente dipendenti, e anche per quelli subordinati che esprimono esigenze crescenti di autonomia e di professionalità e che sono essi stessi sempre più diversificati. Si pensi alle differenze di genere, razza ed età che attraversano il lavoro dipendente, una volta composto essenzialmente di

maschi adulti, e che incidono non solo sulle condizioni materiali ma sull'intero vissuto personale.

A queste esigenze si ispira la proposta dell'Ulivo intitolata Carta dei diritti. Ma l'idea va sviluppata con un ripensamento complessivo delle tutele. Da una parte per costituire uno zoccolo di tutele comuni

a tutti i lavori e in certi casi ai cittadini come tali, composto sia dai fondamentali diritti personali e collettivi di libertà, sia da istituti di welfare generali capaci di rispondere ai rischi e ai bisogni della società dell'incertezza (precarietà, perdita del lavoro, trasformazioni produttive che colpiscono spesso insieme lavoratori dipendenti, autonomi e piccoli imprenditori), sia da un salario minimo garantito per legge per contrastare il dilagare di bassi salari e sostenere la stessa azione rivendicativa dei sindacati. La garanzia di queste tutele di base permette di aprire spazi a regole differenziate che rispondano alle specificità dei diversi lavori; valorizzando le capacità e i meriti dei singoli soggetti. Le regole possono essere definite dall'autonomia collettiva ma anche da quella individuale e sostenute da politiche pubbliche non solo protettive ma promozionali (politiche attive del lavoro, dell'istruzione e formazione continua). In secondo luogo la bussola del nuovo PD va riorientata nei rapporti fra lavoro e impresa. Nella nostra tradizione, più che in altri paesi, questi due mondi sono stati rappresentati o in conflitto (secondo la concezione classista), o in un rapporto di antitesi quasi «valorale» (ancor oggi l'impresa non gode buona fama nelle indagini di opinione). Anche questo spiega la difficoltà dei nostri partiti (non parliamo della sinistra radicale) di interloquire con il mondo delle imprese e del lavoro autonomo; ci impedisce di essere apprezzati persino quando si prendono provvedimenti a loro favore; e spiega la scarsa capacità di allargare il nostro consenso in quella direzione, compresi settori di ceti medi che sarebbero «bendisposti».

Anche qui occorre cambiare ottica. Si tratta di riconoscere che i mon-

di, del lavoro e dell'impresa, sono di fronte a sfide epocali comuni. A cominciare da quella della competitività necessaria per sopravvivere nel mondo globalizzato e per rimettere l'Italia sulla via della crescita, che è un obiettivo prioritario, anche per soddisfare i bisogni di socialità e di welfare. Per entrambi i mondi, dell'impresa e del lavoro, servono riforme profonde. C'è bisogno di imprese più innovative, socialmente più responsabili, con orizzonti più lunghi, e meno protette da rendite e da scatole cinesi. Per il mondo del lavoro servono non solo nuove tutele ma nuove opportunità di crescita e riconoscimenti concreti del contributo decisivo che un lavoro di qualità può fornire nella società della conoscenza.

Il motivo profondo del legame fra lavoro e impresa è che nel mondo globalizzato e tecnologico è cresciuta l'interdipendenza fra le scelte personali e collettive, fra quelle dei vari paesi, vicini e meno vicini, e anche fra imprese e lavoro. Fra questi due mondi c'è un legame specifico legato non solo alla competizione globale ma alle caratteristiche della economia post fordista. Nella logica fordista la partecipazione rappresenta un corpo estraneo.

Nella nuova economia il coinvolgimento del lavoro nell'impresa è richiesto dalle accresciute esigenze di qualità, dal contenuto di conoscenza sempre più presente nei sistemi produttivi e quindi dalla urgenza di mobilitare le conoscenze diffuse dei lavoratori scolarizzati.

Ho sentito richiamare questi motivi, con inusitata sincerità non solo fra gli studiosi di relazioni industriali ma nel mondo delle piccole imprese e della cooperazione. È necessario che essi siano raccolti dalle parti perché gli esiti di queste esigenze partecipative non si determinano autonomamente.

Le pratiche partecipative vanno attivate dalle stesse imprese e dai lavoratori e dal loro sindacato, ma vanno facilitate dalle istituzioni e dalla politica.

Il futuro Partito democratico deve farsene carico. Non basta praticare la concertazione periodica, pure necessaria; occorre costruire una cultura e una pratica continua di dialogo sociale e di partecipazione. Il modello partecipativo così ostracizzato in Italia nel secolo scorso va riproposto alla nostra politica perché è uno strumento decisivo per ottenere gli obiettivi che ci proponiamo: per l'innovazione, per la stabilità e per la sicurezza.

I temi qui sollevati interrogano non solo il PD ma anche i sindacati; per il fatto stesso che essi hanno un ruolo centrale nelle tutele e nella promozione del lavoro e sono interlocutori diretti del mondo delle imprese. Un sindacato autonomo e innovativo può dare un contributo decisivo a raggiungere obiettivi di interesse generale; e non avrà nulla da temere, contrariamente a quanto qualcuno ritiene, da un Partito democratico forte e propositivo.

D'altra parte il PD non può ricadere nella tentazione ricorrente nella nostra storia, di delegare al sindacato le scelte decisive in materia di lavoro; né tanto meno può appoggiarsi sulle stampelle di un sindacato ancora relativamente forte (ma con strategie incerte), evitando di risolvere in proprio i nodi di una moderna politica del lavoro.

Tiziano Treu

**I temi qui sollevati interrogano non solo il PD ma anche i sindacati; per il fatto stesso che essi hanno un ruolo centrale nelle tutele e nella promozione del lavoro e sono interlocutori diretti del mondo delle imprese**

L'Unità, 19 aprile 2007

## Damiano: «Faremo un partito laburista»

«Vedo il nuovo soggetto in continuità con la nostra storia. Saremo una forza del lavoro»

di Angelo Faccinnetto

Dalle tute blu della Fiom torinese all'adesione, da Ministro del lavoro, al Partito democratico. Con un obiettivo: fare del nuovo soggetto politico uno strumento per rendere sempre più incisiva la battaglia per la dignità del lavoro.

Cesare Damiano vive il congresso di Firenze come una tappa nel nome della continuità con la propria storia politica.

**Finiscono i Ds comincia un'altra storia, quella del Partito democratico. Con che animo si presenterà all'appuntamento l'ex militante comunista ed ex dirigente Fiom Cesare Damiano?**

Con animo costruttivo come sempre. La mia storia politica, del resto, è segnata da evoluzioni. I miei maestri, che mi hanno formato alla politica e al sindacato, erano quelli che hanno fatto la Resistenza; erano i licenziati per rappresaglia dalle fabbriche di Torino degli anni cinquanta, Fiat in testa; erano i militanti e i dirigenti del Pci, del Psi, gli ex del Partito d'Azione. Il loro insegnamento è sempre stato la capacità di andare oltre, senza disperdere valori e radici.

**Continuità nel cambiamento, come si diceva un tempo ...**

Sì, che per me ha sempre significato necessità di interrogarmi sul modo di rappresentare degnamente i lavoratori uscendo dallo schema «arroccarsi o cedere» di fronte ai cambiamenti.

**Come sarà il nuovo partito?**

La costituzione del Pd può essere un atto burocratico o rappresentare un nuovo entusiasmo tra guardo. Dipenderà dai contenuti, dall'anima che ci sapremo mettere.

**Lei che anima ci metterà?**

Vorrei portare a Firenze l'anima

del lavoro. Vorrei rivendicare con grande forza l'esistenza di una radice del lavoro ben affondata nel terreno del partito democratico. Del resto, se vogliamo diventare una forza-baricentro nella coalizione di centrosinistra e rappresentare oltre un terzo degli elettori italiani, dobbiamo avere un forte radicamento popolare. E una componente essenziale del nostro schieramento è rappresentata dai lavoratori, dai pensionati, soprattutto dai giovani che hanno riposto in noi parte delle loro speranze di fronte a un mondo sempre più povero di certezze e orizzonti.

**Significa che si candida ad essere leader dell'ala laburista del partito?**

Mi considero un laburista e vorrei rappresentare questo profilo insieme a che come me ha a cuore la questione sociale. La dimensione sociale è indispensabile alla modernizzazione. Guai se pensassimo alla fine del lavoro o se pensassimo al lavoro come alla ruota di scorta delle scelte dell'impresa.

**Ma per gli obiettivi che ha delineato non sarebbe più adatto un forte partito socialdemocratico?**

La storia, in Italia, non ha mai registrato la presenza di un forte partito socialdemocratico. L'esperienza comunista, del resto, ha sempre avvertito questo orizzonte. Credo che oggi sia possibile andare oltre quell'esperienza attraverso un incontro di culture e di valori espressi dalle forze di orien-

tamento socialista e cattolico-sociale. Non partiamo da zero. Non dimentichiamo la migliore stagione dell'Ulivo con la sua capacità di aggregazione e di radicamento in ampi strati sociali. E non dimentichiamo che le migliori esperienze sui temi del lavoro prodotte quando al governo c'era in centrodestra sono state elaborate, insieme, da Ds e Margherita. Penso al lavoro compiuto da me e Tiziano Treu. Un lavoro che si è avvalso del contributo di centinaia di militanti, studiosi, ricercatori dei nostri due partiti e che ha avuto come punto d'approdo proposte di

legge come la carta dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici o i diritti di sicurezza sociale. Un lavoro che poi a dato sostanza a quella parte del programma dell'Unione e che ora sta ispirando l'azione di governo.

**Nessun salto, insomma, dalla Fiom al Pd ...**

No, non vedo salti, vedo continuità. Un'evoluzione. Il dirigente sindacale che sono stato, e

che ha sempre valorizzato la contrattazione come strumento principe per risolvere i problemi e migliorare le condizioni di lavoro, è lo stesso che oggi da ministro combatte contro il lavoro nero, la precarietà. Che si batte per nuovi diritti. Sono convinto che questi contenuti dovranno avere un forte spazio nel nuovo Pd. Credo, anzi, che potremo qualificarlo come «Partito democratico del lavoro». Io mi batterò per questo. Abbiamo pagato caro il silenzio calato sui temi del lavoro dopo gli anni Ot-

**Se vogliamo diventare una forza-baricentro nella coalizione di centrosinistra e rappresentare oltre un terzo degli elettori italiani, dobbiamo avere un forte radicamento popolare**

tanta. Non dobbiamo ripetere quell'errore, proprio ora che la nostra battaglia comincia a dare frutti. Oggi si discute molto della piaga sociale degli incidenti sul lavoro: credo si debba e si possa riportare al centro dell'attenzione il tema del valore delle risorse umane, credo sia possibile un nuovo umanesimo del lavoro capace di raccordare tutele e competitività.

### **Non le fa effetto ammainare le bandiere di una vita di lotte per andare a braccetto con gli avversari di un tempo?**

C'è sempre una componente emotiva. Però questi processi politici sono necessari. È una necessità semplificare il quadro politico come avere un partito-baricentro. E la dimensione politica di queste scelte prevale su quella personale. Come non posso dimenticare come la mia storia di metalmeccanico, laico, militante comunista e dirigente della Cgil si intrecci con quella di Tiziano Treu, professore, cattolico, socialista, iscritto alla Margherita. In Italia, come insegna la storia anche recente della sinistra, è più facile dividere che unire. Nel passaggio dal Pci ai Ds sono nati almeno due partiti comunisti, c'è stata un'ulteriore frammentazione nell'area socialista e le scissioni non sembrano ancora finite. Noi abbiamo scelto la strada più difficile. Credo che, anche grazie al lavoro tenace, generoso e non sempre visibile di Piero Fassino, il traguardo sia possibile.

Angelo Faccinnetto

## La Stampa , 21 aprile 2007

### E mezza Cgil se ne va

di Tito Boeri

In molti lo hanno già celebrato o condannato, ma il Partito democratico ancora non c'è e il suo cammino appare tutt'altro che definito. Forse ne sapremo di più domenica sera, alla chiusura del secondo congresso in corso questo fine settimana, quello dei DL-Margherita. Tuttavia un segnale importante, una svolta, c'è già: il futuro leader della nuova formazione non potrà più sostenere che il suo programma è uguale a quello della Cgil, come alla vigilia delle ultime elezioni politiche. Ieri, assieme alla sinistra Ds, mezza segreteria della della Cgil ha deciso di chiamarsi fuori dal processo costituente. E Mussi, nel discorso d'addio, ha descritto il suo partito come quello che offre rappresentanza «politica e sindacale» al lavoro. In questo «politica e sindacale», concepite come un tutt'uno, c'è il segno di cossa viene lasciato alle spalle. Era una svolta destinata probabilmente ad avvenire comunque, perchè DS e Margherita hanno non uno, ma due sindacati di riferimento, Cgil e Cisl, oggi spesso su posizione molto diverse tra di loro.

La separazione tra rappresentanza politica e sindacale del lavoro è una svolta salutare. Per tutti. Un partito allineato al sindacato non potrà mai essere maggioritario. E un sindacato che diventa partito politico esclude molti potenziali aderenti e si pone al di fuori delle regole del processo democratico. Soprattutto quando i leader del sindacato non sono eletti dai lavoratori, e l'effettiva rappresentanza di queste associazioni volontarie non viene mai sottoposta a verifica, come in Italia. Per capire il significato della svolta consumata ieri, basti pensare che il New Labour di Tony Blair è nato proprio dall'eliminazione della regola che attribuiva al sindacato una specie di *golden share* nello scegliere i leader del partito. Da allora i membri del sindacato sono stati formalmente equiparati agli altri iscritti e oggi a Downing Street si

discute se limitare anche la possibilità da parte dei leader sindacali di elargire donazioni ai partiti, per evitare che possano in questo modo condizionarne le scelte politiche. Anche la socialdemocrazia non ha mai sovrapposto il suo ruolo a quello del sindacato: negli organismi tripartiti ha semmai cercato di ricomporre interessi di lavoratori e datori di lavoro.

Il Partito democratico compie i primi passi in contemporanea con il primo turno delle elezioni francesi. Come l'Italia, la Francia è in declino: scivolata dalla quarta alla ventesima posizione nella scala dei redditi procapite, invecchia rapidamente, alimentando come noi un pericoloso conflitto intergenerazionale. In Francia due temi centrali della campagna elettorale di Ségolène Royal sono proprio la riforma delle relazioni industriali e l'incremento del salario minimo. Si può essere più o meno d'accordo con le proposte del candidato socialista all'Eliseo, ma il fatto importante è che questi temi siano parte integrante del suo programma elettorale. In Italia relazioni industriali e salario minimo sono entrambi argomenti tabù. Su questi temi è il sindacato a dettare la linea, che oggi è: meglio non parlarne, anche perchè siamo troppo divisi a riguardo.

Il Partito democratico potrà allora forse dire finalmente la sua su temi su cui si gioca il futuro del lavoro in Italia. Ci vuole più investimento in capitale umano lungo tutto l'arco della vita, una forza lavoro più istruita di quella italiana, per reggere alle pressioni competitive imposte dalla globalizzazione. Ma perché ci sia più investimento in capitale umano, occorre che la maggiore produttività che l'investimento in istruzione e formazione consente di ottenere sia premiata socialmente ed economicamente. Il nostro sistema di relazioni industriali fa di tutto per impedire che ci sia un premio al merito. Riesce, ormai, a chiudere i contratti solo in ritardo. Ma un

contratto firmato due o tre anni dopo la sua scadenza serve solo a tappare i buchi, a recuperare in ritardo potere d'acquisto, senza al cui premio al merito. Non permettere di far aumentare i salari davvero, assieme alla produttività.

Certo il fallimento delle relazioni industriali in Italia non è colpa del solo sindacato. È responsabilità anche delle organizzazioni dei datori di lavoro e, più in generale, del conservatorismo che prevale nel capitalismo italiano, delle sue forme societarie che separano controllo da rischio d'impresa, spingendo i manager a perseguire obiettivi di breve periodo, fra cui non rientra la valorizzazione d'impresa e del capitale umano ivi raccolto. ma nessuna critica delle organizzazioni dei datori di lavoro,

nessuna denuncia dell'inadeguatezza del capitalismo italiano e delle sue rappresentanze, sarà mai credibile quando proviene da chi si presenta come rappresentanza sindacale del lavoro. anche perché il sindacato in Italia non ha capito oggi di avere un'opportunità irripetibile per cambiare la faccia del capitalismo italiano: è quella dell'offerta dallo smobilizzo del Tfr, nel favorire la nascita di investitori istituzionali che servirebbero a modernizzare il nostro capitalismo, imponendo orizzonti più lunghi al management delle aziende. Il sindacato italiano ha paura di essere protagonista di questa trasformazione: non sta facendo nulla per informare i lavoratori, lascia fallire il decollo dei fondi pensione.

Forse nel difficile cammino del

Partito democratico verrà rotto anche il tabù sulle tutele minime: salari minimi per chi lavora, e redditi minimi garantiti per chi è disoccupato. Sono un paracadute che dovrà raccogliere chi non dovesse farcela. Contribuiscono a ridurre la povertà, di cui tanto si è parlato in campagna elettorale, per poi lasciare tutto come prima. Serviranno anche a stimolare tutti a investire e a rischiare, anziché inseguire i privilegi del proprio vicino o del proprio passato. Il sindacato fisserà i minimi (e i massimi se lo ritiene) per i suoi iscritti. Ai tanti, troppi, lasciati fuori, è bene che sia un partito politico a offrire rappresentanza.

Tito Boeri

## Partito democratico Il manifesto del Lavoro

di Cesare Damiano e Tiziano Treu

Gennaio 2007

### Premessa

Il Partito democratico deve essere un grande partito del lavoro e rappresentare politicamente il valore del lavoro in quanto massima espressione della personalità, della creatività, dell'ingegno umano oltre che della dignità della persona.

Il sistema di valori e i programmi che caratterizzeranno il nuovo Partito democratico devono fondarsi su una partecipazione attiva, ampia, convinta e passionale. La fase costituente deve essere l'occasione per una aperta e fertile discussione di massa, tesa a rinnovare i rapporti con la società e le persone, con il sindacato, le associazioni di impresa e quelle di volontariato. Il processo di creazione del nuovo soggetto politico deve diventare una grande occasione per progettare e realizzare una nuova rappresentanza politica del lavoro, di un nuovo blocco sociale responsabile e solidale, centrato sul lavoro, sia esso economicamente dipendente, autonomo,

professionale e autoimprenditoriale.

Mettiamo e metteremo sempre al centro della nostra azione le persone. Per questo pensiamo che il lavoro sia cardine della nostra vita attiva e delle nostre scelte di autonomia, di realizzazione e di liberazione dal bisogno e sia valore fondante del Partito democratico. Pensiamo ai lavori al plurale, a quello nella produzione e nei servizi, al lavoro di cura e a quello volontario, spesso svolti assieme. Ci preoccupiamo del lavoro che ci assorbe completamente, di quello che manca e si cerca invano, di quello che si perde senza speranza, diventando troppo spesso dramma umano e familiare.

Non accettiamo che le donne siano escluse dai livelli dirigenziali e che perdano lavoro e professionalità se scelgono di avere figli. Non accettiamo che la maternità, la cura delle malattie, lo svolgimento di periodi di studio e riqualificazione

siano visti come incidenti deprecabili e non benefici per la società intera e per le imprese, oltre che per le singole persone e le famiglie. Nessuno deve essere o sentirsi abbandonato, lasciato indietro. Non accettiamo che cresca il disagio, che si perda la fiducia, che ci si accontenti, che le persone, soprattutto le donne e i giovani, si ritirino verso strategie di sopravvivenza individuali. Sarebbe un tradimento delle politiche sociali, ma anche delle politiche di sviluppo economico sostenibile e duraturo, che vanno basate su talenti, qualità e competenze. I miglioramenti in campo sociale e ambientale sono parte essenziale del sistema produttivo, finanziario ed economico. Non meno Stato, ma più servizi, efficienti e accessibili, di qualità e integrati sul territorio, più protezione e promozione sociale diffusa, più contrattazione collettiva, più politiche a sostegno della redistribuzione dei ruoli.

Vogliamo invertire la tendenza:

tagliare le convenienze al lavoro nero e sommerso, mali tra i più profondi del Paese; ridurre le crescenti disuguaglianze, con strumenti di promozione e con la repressione delle discriminazioni; garantire sicurezza alle persone che lavorano, strada maestra per contrastare la precarietà; radicare un sistema formativo di qualità, per tutto l'arco della vita; intervenire sui tempi, ora che l'orario di lavoro si prolunga invece di diminuire e che l'orario ridotto è delle donne, su cui ricade il peso di una conciliazione sempre più difficile tra lavoro di cura e lavoro per il mercato.

Sono queste le basi per un nuovo patto sociale di cittadinanza, tra i generi, le generazioni e le genti, scritto sui diritti e sulle responsabilità, individuali e collettive, che dia risposte alla incertezza di vivere nel cambiamento. Le persone che lavorano chiedono dignità e sicurezza.

Non basta un frammento di occupazione qualsiasi. Può capitare, ma non accettiamo che divenga la forma di lavoro nel tempo. Vogliamo ricomporre la frammentazione dei lavori, che ha portato alla assurda moltiplicazione delle tipologie contrattuali, e ricondurli a quelle più diffuse nei Paesi europei. Vogliamo che ciascun lavoro abbia regole e tutele, secondo un modello di estensione e modulazione che tenga conto delle esigenze, affidando ruolo decisivo alle parti sociali. Democrazia nei luoghi di lavoro, nuove e corrette relazioni sindacali, partecipazione attiva delle lavoratrici e dei lavoratori, libertà e diritti sindacali non possono essere considerate parole vuote.

La legislazione del lavoro è diversa nell'Unione europea e, nostro obiettivo, è la sua armonizzazione per un modello sociale europeo inclusivo e solidale, condizione per promuovere i miglioramenti nelle diverse aree del mondo, con l'introduzione di soglie minime di diritti fondamentali e senza alcun livellamento verso il basso. Il linguaggio europeo della piena e buona occupazione non appartiene al libro dei sogni. Sono molti i Paesi europei che hanno saputo saldare coesione e sviluppo, tutele e

produttività, mobilità sociale. Non pensiamo che esistano ricette miracolose da importare, ma che occorra progettare con serietà e autorevolezza, riposizionandoci al cuore del modello sociale europeo.

I lavori sono cambiati. Occorre interpretare e trovare soluzioni. Le differenti condizioni di partenza e le diverse aspirazioni e bisogni impongono innovazione e concretezza, singole risposte dentro a un quadro complessivo e coordinato di riforme attente ed equilibrate, sulla base della concertazione e del dialogo sociale e nel rispetto del riparto di competenze tra Stato e autonomie locali. Le buone scelte non sono però possibili senza la partecipazione e la fiducia delle persone, protagonisti riconciliati alla vita associativa e collettiva.

Noi pensiamo che occorra fornire risposte all'incertezza del vivere nel cambiamento, derivante anche dai mutamenti su scala mondiale dei sistemi produttivi e finanziari, e costruire ponti, partendo dalle conquiste sociali e del lavoro del secolo scorso, non ancora completate, e si debbano rimettere al centro e prendere sul serio i principi costituzionali: il lavoro come diritto e come dovere, il lavoro da tutelare in tutte le sue forme e applicazioni.

Ciascuna e ciascuno di noi ha diritto di progettare la sua vita, di essere artefice del proprio futuro e della propria realizzazione, senza subire condizionamenti dalla precarietà della condizione lavorativa e dalla povertà. E' giustizia sociale. E' garantire un futuro al nostro Paese.

Questi sono gli obiettivi che noi democratici intendiamo mettere al centro della nostra azione politica. Come? E' una sfida che richiede risorse finanziarie e tanta innovazione, non solo normativa, ma anche culturale e organizzativa. La vinceremo assieme, tenendo la barra salda.

### **1. Centralità e valori del lavoro nelle politiche riformiste**

• I riformisti ribadiscono il valore centrale del lavoro nell'economia e nella società secondo le indicazioni

costituzionali, e quindi riaffermano la piena e buona occupazione come obiettivo prioritario dell'azione riformatrice. Questo obiettivo deve caratterizzare le politiche del Partito democratico, la cui sollecita costituzione i riformisti ritengono necessaria per il futuro del paese. Per perseguire tale obiettivo non bastano politiche isolate; occorre riconsiderare in un disegno unitario l'intero quadro delle politiche economiche e sociali del paese alla luce delle radicali trasformazioni intervenute nel lavoro e nella società rispetto al secolo scorso. Non bastano piccoli aggiustamenti dell'esistente e neppure delle riforme passate. Tanto meno possiamo permetterci nostalgie passatiste: serve un cambio di paradigma economico e sociale, con riforme radicali nelle regole e nelle politiche del lavoro come nel sistema produttivo e nel welfare. I valori comuni delle tradizioni riformiste socialdemocratiche, cattolico-democratica e liberale - solidarietà, diritti e tutele, sicurezza e la stessa dignità del lavoro - vanno reinterpretati per contrastare le spinte alla frammentazione dei lavori, per dare risposta all'incertezze e alle disuguaglianze sociali indotte dalla concorrenza globale, per ridare senso allo sviluppo e al lavoro.

• Per questo motivo i riformisti sottolineano l'importanza prioritaria della crescita; non di una crescita qualsiasi, ma di uno sviluppo sostenibile e di qualità; perché solo questo permette di ottenere benessere diffuso e un lavoro di qualità per tutti; il lavoro precario di oggi è anche prodotto di una economia di bassa qualità, di una crescita frenata e di imprese fragili.

• La sfida della concorrenza globale, non si può affrontare con successo puntando sulla riduzione dei costi, in particolare di quelli del lavoro, ma solo con una politica economica che faccia leva sulla ricerca, sulla diffusione della conoscenza, sulle risorse dei nostri territori e sulla coesione sociale.

• Un impegno per la competitività e lo sviluppo è necessario per costruire su basi solide una politica di sostegno all'occupazione capace di alzare il tasso di occupazione e

di contrastare la carenza di lavoro di qualità che è una delle debolezze principali del nostro modello economico e una ingiustizia inaccettabile del nostro sistema sociale.

- Noi riteniamo che lo sviluppo economico vada conciliato con la eguaglianza in senso sostanziale e con la sicurezza delle persone così da essere funzionale allo sviluppo umano: questo è il senso profondo del modello sociale europeo, cui tutti i riformisti del continente si devono ispirare.

## 2. La concertazione come metodo di governo e il sostegno alla contrattazione collettiva

- Le sfide del cambiamento sociale ed economico si vincono solo mobilitando su obiettivi comuni di riforma tutte le energie del paese: delle cittadine e dei cittadini, delle lavoratrici e dei lavoratori, delle parti sociali e delle istituzioni. Questa convinzione, motiva la centralità della concertazione come modalità politica per la trattazione di tutte le questioni sociali e del lavoro. Riteniamo necessario che, come indicato nel protocollo sociale europeo di Maastricht, i governi competenti ai vari livelli debbano far precedere alle loro decisioni in materia sociale una fase di concertazione di lunghezza adeguata, con tutte le parti sociali interessate e debbono tener conto delle intese fra queste intercorse nell'attuazione delle stesse decisioni.

- Gli obiettivi sono più ambiziosi di quelli del passato; non riguardano solo la politica dei redditi, propria del patto del 1993, ma anzitutto il rilancio della competitività del paese e quindi della crescita. A tal fine è urgente che le parti si impegnino a concludere nei prossimi mesi un patto per la competitività e per lo sviluppo, in raccordo con la concertazione necessaria per le azioni di riforma del Governo sui temi del mercato del lavoro, della previdenza e del welfare. In coerenza con il metodo di concertazione riteniamo importante che si valorizzi la contrattazione collettiva come strumento prioritario di regolazione sia dei rapporti di impiego sia del mercato del lavoro. A tal fine auspichiamo che le parti rivedano la struttura contrattuale

definita dal patto del 1993 per rendere la contrattazione più adatta a contribuire al miglioramento dell'occupazione, alla modernizzazione del sistema produttivo e a garantire più elevati livelli retributivi ai lavoratori. In quest'ambito, è utile e necessario rilanciare un'azione contrattuale capace di riconoscere e valorizzare meriti e competenze professionali collettivi e/o individuali con l'obiettivo di ridare dignità al valore professionale del lavoro e di riconquistare "autorevolezza contrattuale" nel definire percorsi di carriera e valorizzazione dei saperi.

- Un ruolo decisivo spetta alla contrattazione nel regolare le condizioni di flessibilità affinché questa sia non solo sostenibile ma anche utile ad entrambe le parti. Bisogna distinguere tra flessibilità e precarietà. La flessibilità negoziata è la strada per combattere la precarietà e per migliorare il mercato del lavoro. Occorre in particolare valorizzare gli aspetti funzionali e interni della flessibilità: quelli degli orari, della mobilità e dell'arricchimento professionale, che sono ritenuti prioritari nelle migliori esperienze europee, coniugando la flessibilità nell'interesse dell'impresa con quella che interessa i lavoratori. Vogliamo intervenire sul tema dei tempi e dei lavori, riconoscendo centralità al riequilibrio delle responsabilità familiari.

- Una regolazione specifica dovrà essere negoziata per il contratto a termine: 1) per definirne l'uso in conformità all'idea che la forma normale è il rapporto a tempo indeterminato; 2) per affermare che il contratto a termine deve rispondere a esigenze temporanee dell'impresa; 3) contrastare gli abusi, specie nella reiterazione dei contratti oltre un certo limite temporale.

## 3. Nuove regole e tutele per i rapporti di lavoro.

- La buona qualità dell'occupazione richiede che tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori siano adeguatamente tutelati nelle varie fasi e condizioni di lavoro. Per questo un obiettivo fondamentale, stabilito nel programma del centrosinistra, è di sostenere il lavoro a tempo indeterminato come forma norma-

le di occupazione. A tal fine la legge Finanziaria del 2007 ha riconosciuto la riduzione di 3 punti del costo del lavoro ai datori di lavoro solo per i lavoratori a tempo indeterminato: così dando un incentivo consistente (senza precedenti) alla stabilizzazione dei rapporti.

- Una seconda misura nella stessa direzione è di superare le attuali differenze di costi contributivi fra lavoro subordinato e collaborazioni o lavoro parasubordinato che hanno favorito uno sviluppo di tali forme, del tutto anomalo anche rispetto agli altri paesi, e spesso usate a copertura dei rapporti dipendenti. I tentativi di ricondurre a normalità il fenomeno delle collaborazioni operando sulla definizione della fattispecie, come è stato fatto dalla legge 30/2003 con la configurazione di un contratto a progetto (in luogo dei co.co.co), si sono rilevati inadeguati. D'altra parte non è realistica la soluzione che propone di superare il problema allargando la definizione di lavoro subordinato per ricomprendervi anche le nuove figure di lavoro semi autonomo o economicamente dipendente.

- La strada riformista, seguita in Europa, è di ampliare le tutele e insieme di adattare alle caratteristiche dei nuovi tipi di lavoro compresi quelli che si collocano in un'area grigia fra lavoro dipendente e autonomo. Proponiamo un sistema di tutele che integri quelle contenute nello statuto dei lavoratori del 1970, secondo le linee delineate già dall'Ulivo con il ddl denominato Carta dei Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, che estende alcuni diritti sociali fondamentali al lavoro economicamente dipendente, individuato sulla base di una serie di indici (primo fra tutti la monocommittenza). In questa direzione si è già mossa l'azione di governo che ha esteso ai contratti a progetto e di collaborazione alcune tutele fondamentali, normative ed economiche, nei casi di malattia, maternità e infortunio. L'ambito di queste tutele andrà integrato previo confronto con le parti sia sul piano dei rapporti di lavoro (ad esempio in tema di giusto compenso, di preavviso ecc) sia sul piano degli effetti previdenziali, per garantire anche ai lavoratori intermittenti un adeguato percorso

pensionistico (con contributi figurativi o equivalenti). Una serie di trattamenti minimi dovranno essere comuni a tutti i lavoratori. E' da valutare la possibilità di estendere la garanzia di standard minimi anche ai compensi, ampiamente sperimentati in altri paesi.

- Centrale rimane la promozione dei servizi, diffusi, accessibili, di qualità, strada maestra per consentire alle persone di scegliere senza ricatti e condizionamenti e di attuare nella realtà il principio della parità di opportunità. Occorrono politiche che favoriscano il riequilibrio delle responsabilità familiari e interventi sugli strumenti che consentono la flessibilità e la riduzione dell'orario di lavoro tenendo conto delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori (part-time, congedi familiari adeguatamente retribuiti, incentivi per il rientro al lavoro professionale dopo periodi dedicati al lavoro di cura, compensazione del tempo di cura anche ai fini pensionistici).

- Importante è proiettarsi verso un patto tra generi, generazioni e genti, che consenta di sostenere l'autonomia dei giovani e la loro entrata nella vita attiva (prestiti d'onore, crediti per l'avvio di attività imprenditoriali e professionali), di incrociare attività di tutoring di coloro che si avvicinano al pensionamento verso i giovani che entrano nel mercato dei lavori anche mediante forme di part-time. Una efficace azione per la vecchiaia attiva è necessaria per contrastare gli effetti negativi dello squilibrio nella popolazione attiva e per rendere praticabile la flessibilità e l'innalzamento dell'età pensionabile, in corrispondenza con l'allungamento delle aspettative di vita.

- Il tema della previdenza va collocato in questa prospettiva ampia di rilancio dello sviluppo e dell'occupazione. L'obiettivo prioritario anche ai fini previdenziali è di offrire più opportunità ai lavoratori di continuare un lavoro accettabile contrastando la tendenza a espellere prematuramente i lavoratori over 50. I migliori incentivi all'elevazione dell'età di pensione sono le opportunità di buona occupazione. Come è scritto nel programma dell'Unione, non si tratta di fare

una nuova riforma, ma di continuare ed aggiornare le norme della legge Dini del 1995. Rifiutiamo la logica dello "scalone" perché discrimina ingiustamente fra gruppi di lavoratori. Vogliamo promuovere l'adeguamento dell'età pensionabile in modo graduale e senza le ingiuste penalizzazioni della legge Maroni. Motivi di equità presuppongono inoltre che si prevedano trattamenti differenziati per i lavoratori usuranti (e precari); e per altro verso che si intervenga a rivalutare le pensioni in essere, a cominciare da quelle basse. Una questione particolarmente delicata riguarda la revisione dei coefficienti di trasformazione per il calcolo della pensione contributiva, prevista dalla legge Dini per mantenere in equilibrio il sistema. Le modalità della revisione vanno verificate, come del resto l'intera materia, in sede di concertazione con le parti sociali, e vanno valutate le implicazioni nel lungo periodo per evitare che esse pregiudichino un livello adeguato delle future pensioni. Va considerato, in particolare, l'impatto del lavoro discontinuo e a bassa contribuzione sul risultato pensionistico dei giovani che avranno la pensione calcolata totalmente con il sistema contributivo. Occorre, a tal fine, prevedere meccanismi di tipo redistributivo all'interno del sistema pensionistico.

#### 4. La sicurezza sul lavoro

La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è un tema che certifica il grado di avanzamento civile, sociale, economico e morale di un Paese. La battaglia sulla sicurezza è quindi una battaglia di civiltà perché è inaccettabile che si muoia di lavoro. Le priorità di un'efficace strategia di lotta agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali sono:

- una grande campagna di diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro, attraverso il potenziamento dell'informazione e della formazione, l'inserimento della salute e sicurezza nei programmi scolastici ed universitari, la diffusione di buone pratiche e un'adeguata attenzione da parte degli organi d'informazione di massa a partire dalla creazione di un canale digitale sul lavoro;
- la lotta al lavoro sommerso e irregolare, con particolare riferi-

mento ad alcuni contesti territoriali e sociali, e al lavoro precario, quali fattori determinanti degli infortuni sul lavoro;

- il riordino della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nel rispetto delle disposizioni comunitarie, dell'equilibrio tra Stato e Regioni e dell'uniformità della tutela sull'intero territorio nazionale; operazione da compiere attraverso un "testo unico" – promosso congiuntamente dai Ministeri del lavoro e della salute – che innovi, semplificandolo, il quadro normativo esistente;
- la valorizzazione degli apporti delle parti sociali e della bilateralità;
- la chiara ridefinizione dei compiti ispettivi e di prevenzione a partire da un migliore coordinamento tra le diverse istituzioni, finalizzato alla massima efficacia ed al potenziamento delle rispettive attività, realizzato anche attraverso accordi specificamente mirati alla particolarità del territorio;
- la previsione di misure premiali per le imprese virtuose;
- il potenziamento del ruolo e della tutela dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la riqualificazione dell'INAIL sviluppandone il profilo di ente preventore rafforzando la sua capacità propositiva e promozionale nei confronti delle imprese..

#### 5. Le trasformazioni dell'impresa.

- Le politiche riformiste devono farsi carico anche delle metamorfosi dell'impresa, di cui outsourcing ed esternalizzazioni sono le manifestazioni più vistose. Queste tendenze non si possono contrastare ricreando la gabbia della fabbrica fordista né imponendo nuovi vincoli, che servirebbero solo a ingessare il mercato del lavoro e a frenare l'innovazione, ma riannodando il filo della responsabilità verso i lavoratori, in capo al datore beneficiario del lavoro, anche oltre la dipendenza diretta.

- In questa prospettiva si dovrà: 1) ridefinire, anche alla luce della recente normativa in materia, regimi di responsabilità e solidarietà fra committente e appaltatore/o subappaltatori per gli obblighi inerenti i rapporti utilizzati; 2) stabilire l'obbligo per l'appaltatore di applicare i contratti collettivi stipu-

lati dai sindacati comparativamente più rappresentativi; 3) assicurare che nel trasferimento di ramo d'azienda quest'ultimo configuri effettivamente un'articolazione funzionalmente autonoma dell'impresa.

- In un economia di mercato le trasformazioni delle imprese sfuggono a una regolazione diretta ma possono essere condizionate da politiche economiche e del lavoro che ne orientino le convenienze; ad esempio: 1) rafforzando la qualità e la solidità delle strutture produttive specie delle PMI; 2) favorendo le trasformazioni di carattere innovativo a preferenza di quelle motivate da intenti speculativi o di mero taglio dei costi; 3) promuovendo una equilibrata distribuzione delle risorse sul territorio e fra settori produttivi; 4) sostenendo politiche attive del lavoro e della formazione che garantiscano il miglioramento continuo delle competenze e delle professionalità e che facilitino la transizione dei lavoratori, garantendo la continuità dei diritti nella discontinuità dei percorsi; 5) promuovendo comportamenti socialmente responsabili delle imprese e in particolare introducendo il piano sociale nell'ambito dei processi di ristrutturazioni aziendali; 6) valorizzando anche con il sostegno legislativo la partecipazione dei lavoratori secondo le direttive europee (ad esempio, il sistema duale) e in generale forme di democrazia economica.

- I nostri obiettivi di promuovere la crescita e la buona occupazione implicano anche misure per modernizzare la pubblica amministrazione e valorizzare il lavoro pubblico. Migliorare la qualità dei servizi pubblici è decisivo sia per sostenere la crescita dell'economia sia per rendere effettivamente fruibili a tutti i diritti sociali e di cittadinanza. A tal fine occorre riprendere e rafforzare le azioni di riforma avviate negli anni passati secondo le linee indicate nel memorandum fra Governo e confederazioni sindacali. In particolare è importante: rendere effettivo l'esercizio della responsabilità della dirigenza pubblica, e garantire l'autonomia rispetto al potere politico; potenziare la formazione del personale a tutti i livelli come leva determi-

nante dell'innovazione e dell'efficienza delle amministrazioni; rendere effettivamente operanti meccanismi premianti che valorizzino il merito e la competenza del personale a tutti i livelli, gestiti da una dirigenza sempre più qualificata e responsabilizzata, adottare opportuni strumenti di trasparenza e metodologie che coinvolgano cittadini e utenti rispetto all'efficienza delle amministrazioni; superare le situazioni di precariato accumulate in questi ultimi anni e regolamentare i provvedimenti di esternalizzazione; dare impulso alla negoziazione e alla razionalizzazione delle sedi contrattuali per favorire la funzione di valorizzazione.

#### **6. Tutele, servizi per l'impiego e formazione per la buona occupazione.**

- La perdita di centralità dell'impresa fordista richiede un ripensamento degli ambiti e degli strumenti di tutela del lavoro: un allargamento della regolazione dal singolo rapporto a interventi sul mercato del lavoro e più in generale alle condizioni del lavoratore nella società. Ciò implica una innovazione equilibrata che mantenendo la difesa del posto di lavoro, come condizione di garanzia anche della dignità delle persone che lavorano (modello "mediterraneo"), intervenga efficacemente nella tutela delle persone nelle variabili condizioni della vita e di lavoro (modello nordeuropeo). Si tratta di integrare le due fondamentali finalità del diritto del lavoro: una articolata regolazione dei rapporti (atipici e tipici) e interventi di politica attiva diretti al miglior funzionamento del mercato del lavoro e a sostenere il lavoro (anche) nella discontinuità dei tragitti lavorativi.

- Lo stesso concetto di tutela deve essere ripensato sostanziandosi non solo in protezioni normative statiche, ma in un insieme di servizi che ne arricchiscano il contenuto e ne permettano l'effettiva fruizione.

- Nel contesto italiano la priorità è di promuovere un maggior livello di efficienza e di accessibilità dei servizi pubblici superando le debolezze e le disuguaglianze di funzionalità fra i vari territori (perché i servizi sono più carenti proprio

nelle aree del Mezzogiorno dove sono più urgenti). A tal fine è necessario un sostegno e un coordinamento nazionale delle iniziative territoriali al fine di rendere più efficaci le stesse politiche delle regioni e delle autonomie locali, in particolare per garantire standard minimi comuni su tutto il territorio nazionale, a cominciare dai criteri di accreditamento dei centri pubblici e privati.

- La formazione deve essere affermata quale diritto-dovere fondamentale nella società della conoscenza. Occorre potenziare l'istruzione di base e l'obbligo formativo fino ai 18 anni. Innovazioni radicali sono necessarie per le attività di formazione professionale ai vari stadi: dall'apprendistato alla formazione continua. Vogliamo che l'apprendistato sia: 1) il canale unico di accesso al lavoro dai 16 ai 18 anni; 2) che sia arricchito nei contenuti formativi e nelle competenze dei formatori, con un innalzamento della qualità dell'offerta di formazione regionale esterna all'azienda; 3) che siano definite più precisamente le rispettive responsabilità e competenze di stato, regioni e parti sociali, lo Stato dovendo stabilire gli standard minimi lasciando agli altri due attori la scelta dei profili formativi; 4) correlando gli incentivi economici alla formazione formale effettivamente svolta.

- La formazione continua e permanente devono essere potenziate e garantite a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori fino all'età anziana per arrivare ai livelli stabiliti dall'UE.

- Va sancito, anche nel rapporto di lavoro, il diritto individuale alla formazione che deve essere sostenuto con incentivi specifici agli interessati, lavoratori e imprese, per finalizzare meglio gli interventi e rompere le logiche autoreferenziali delle offerte formative.

- L'offerta del sistema va qualificata con interventi volti ad assicurare, secondo regole comuni su tutto il territorio nazionale, un sistema di certificazione delle competenze e norme più rigorose di accreditamento dei soggetti pubblici e privati che erogano la formazione;
- Va infine affrontata con decisione

la questione del reperimento di risorse nazionali per il finanziamento dell'attività di formazione professionale, superando l'attuale situazione che vede il sistema di formazione professionale del nostro paese largamente dipendente dalle risorse comunitarie.

### 7. Una rete di sicurezza per lavoratori e imprese

- Una priorità dell'azione di governo è di istituire una rete di sicurezza e di tutele attive universali a disposizione di tutti i lavoratori. Questa riforma, da troppo tempo rinviata è necessaria per rendere sostenibile la flessibilità e per combattere l'insicurezza e i rischi di precarietà presenti nel mercato del lavoro. Nel contempo serve a facilitare i processi di riorganizzazione produttiva ricorrenti nell'attuale sistema, rendendo non traumatici i percorsi di mobilità dei lavoratori. Intendiamo riprendere le linee principali della riforma, contenute nelle proposte dell'Ulivo in continuità con le indicazioni della Commissione Onofri del 1997 aggiornandole sulla base di un confronto con le parti sociali, riteniamo fondamentali i seguenti principi:

- Definizione di una prestazione economica di ammontare unitario e universale (per tutti i lavoratori e per tutte le imprese) nei casi di disoccupazione e di sospensione dell'attività, prevedendone una durata definita, con una modulazione decrescente nel tempo, da riconoscere, con adeguate forme, anche ai lavoratori discontinui;

- Sostegno a forme integrative di sostegno del reddito concordate fra le parti sociali, anche per il tramite degli enti bilaterali, secondo le migliori esperienze già in atto, agevolate sul piano contributivo/fiscale;

- Sostegno alla continuità dei percorsi pensionistici dei lavoratori discontinui (con contributi figurativi e simili) e alla totalizzazione dei contributi maturati in diverse posizioni di lavoro;

- Valorizzazione della rete di sicurezza non solo come strumento di protezione ma come stimolo all'inserimento e al reinserimento al lavoro. A tal fine le prestazioni economiche previste per i casi di disoccupazione/sospensione vanno effettivamente condizionate alla disponibilità effettiva dei lavoratori

interessati ad accettare offerte di formazione e di occupazione proposte dai servizi all'impiego. Condizioni precise al riguardo vanno fissate in un patto di servizio fra lavoratori beneficiari del servizio e addetti dei servizi all'impiego con responsabilità reciproche definite. A tal fine vanno attrezzati efficacemente i servizi per l'impiego per valorizzare l'integrazione tra politiche attive e politiche passive. Le indennità dovranno essere erogate solo in seguito a periodiche conferme e accertamenti dell'effettivo adempimento degli obblighi contenuti nel patto di servizio;

- L'estensione della rete di sicurezza, deve realizzare non solo un sistema di tutele per i lavoratori, ma uno strumento di stabilizzazione delle imprese, in particolare alle PMI: in assenza di ammortizzatori le crisi di mercato e le ristrutturazioni colpiscono insieme aziende e dipendenti.

- Una stabilizzazione del mercato del lavoro richiede che alla rete di sicurezza per i dipendenti si aggiungano misure di sostegno del lavoro autonomo e delle varie forme di auto imprenditorialità, finora poco considerate sia dalle politiche del lavoro che sia dalle politiche industriali: misure di formazione e di qualificazione professionale, interventi di credito agevolato, di aiuto alla capitalizzazione e alla aggregazione per favorire l'accesso ai servizi (tecnologie, export ecc), fino a vere e proprie assicurazioni per fronteggiare momenti di difficoltà economiche.

### 8. Politiche specifiche che tengano conto delle differenze

- L'obiettivo della piena e buona occupazione richiede, oltre a misure generali di regolazione anche una serie di politiche attive e di incentivazione, correlate alle condizioni specifiche dei singoli beneficiari e alle situazioni del mercato del lavoro. Tutte le esperienze confermano la necessità di operare queste differenziazioni per ottenere risultati concreti e non sprecare risorse. L'insieme di queste politiche dovrà attuarsi con interventi condivisi dalle istituzioni nazionali e dalle autonomie regionali nell'ambito delle rispettive competenze.

- Sul piano degli incentivi vanno eliminati gli incentivi inutili e va

superata la frammentazione degli interventi esistenti che comporta sovrapposizioni e sprechi di risorse, operandone una drastica semplificazione e puntando ad una loro configurazione unitaria, come si è attuato con la riduzione del cuneo fiscale. Sostegni specifici vanno previsti nelle aree deboli, in particolare del mezzogiorno, in forma automatica secondo il modello del credito d'imposta da coordinarsi con politiche di rilancio dello sviluppo in quelle regioni.

- Politiche e incentivi specifici vanno finalizzati ad aumentare le opportunità di lavoro dei gruppi sottorappresentati nel mercato del lavoro, che sono i giovani, le donne e gli anziani, e in genere le persone che vivono nel mezzogiorno. Alzare il tasso di occupazione di questi gruppi è non solo giusto in sé, ma essenziale per rendere sostenibili gli oneri del welfare: delle pensioni, della sanità, dell'assistenza.

### 9. Lotta al lavoro sommerso

- Uno sforzo eccezionale e politiche specifiche sono infine richiesti per contrastare la piaga del lavoro nero che appesantisce il nostro mercato del lavoro e costituisce la peggior forma di negazione dei diritti dei lavoratori. A tale obiettivo va indirizzato un complesso di strumenti convergenti, in parte già avviati, sia di incentivo sia di controllo e sanzionatori:

- sostegni finanziari e di servizio alle imprese che intraprendono percorsi di emersione;

- accertamenti sistematici sulle dimensioni occupazionali e sui ricavi delle aziende con tecniche presuntive e con indici di conformità quali utilizzati dagli studi di settore;

- verifiche specifiche sul rispetto degli standard lavorativi nel sistema di appalti e subappalti e sulla regolarità delle imprese corporative;

- sanzioni rafforzate per le situazioni irregolari;

- azioni di contesto per ripristinare la legalità ambientale, che è determinante per la regolarità del lavoro;

- semplificazione delle procedure burocratiche per le attività di impresa, con aiuti personalizzati, in particolare alle piccole imprese in via di regolarizzazione.

## 10. Progressività delle misure in un disegno unitario

• Le politiche presentate in questo manifesto richiedono di essere attuate progressivamente nel tempo, come tutte le vere azioni riformatrici; ma rispondono ad un obiettivo unitario consistente nella promozione della piena e buona occupazione come strumento fondamentale di sviluppo economico e umano. Esse sono coerenti con la strategia comunitaria che vuol mettere l'Europa in grado di competere a livelli di eccellenza nel

contesto globale, offrendo a tutti i suoi cittadini le opportunità della società della conoscenza e occasioni di benessere stabili e distribuite equamente.

• La definizione e l'attuazione delle tappe di questo percorso riformatore sono possibili solo con l'impegno congiunto delle istituzioni pubbliche, nazionali e territoriali, delle parti sociali e delle organizzazioni della società civile in una logica di concertazione costruttiva e continua. In tal modo le politiche del lavoro non solo contribuiscono

al benessere economico e personale, ma diventano strumento di coesione sociale, coesione che costituisce, essa stessa, un bene prezioso per il progresso e l'equilibrio del paese.

• Le nostre proposte, che si ispirano alle migliori pratiche europee, sono rivolte a tutti i lavoratori, tipici e atipici, subordinati e autonomi. Vanno coordinate con le politiche economiche di sviluppo e riguardano tutti gli aspetti delle politiche del lavoro e di welfare:

## Studiare alla Scuola di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro

La **Scuola di alta formazione** di **ADAPT** e della **Fondazione universitaria Marco Biagi**, quale centro di eccellenza accreditato a livello internazionale per la formazione dei giovani e lo studio nell'area delle relazioni industriali e di lavoro, sviluppa attività di ricerca e, per il tramite del Centro Studi Internazionali e Comparati «Marco Biagi» del Dipartimento di Economia Aziendale della Università di Modena e Reggio Emilia, convenzioni per conto terzi anche in funzione del reperimento dei fondi necessari a sostenere le molteplici attività formative della Scuola tra cui:

1. **una laurea magistrale in Relazioni di lavoro;**
2. **una Scuola internazionale di dottorato In Relazioni di lavoro;**
3. **un master di primo livello in Esperto del mercato del lavoro;**
4. **master di alta formazione in apprendistato ex art. 50 d.lgs. n. 276 del 2003.**

Sono partner strategici e sostengono finanziariamente la Scuola di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di ADAPT e della Fondazione universitaria Marco Biagi:

**Adecco spa**  
**Ali spa**  
**CISL nazionale**  
**Comune di Milano**  
**Confcommercio**  
**Confindustria Modena**  
**Confindustria Vicenza**  
**Crif S.p.A.**  
**Esselunga S.p.A.**

**Gruppo Barilla**  
**Gruppo Cremonini**  
**KCS Caregivers**  
**Manutencoop**  
**MCL**  
**Obiettivo Lavoro**  
**Randstad**  
**Telecom**  
**Umana**  
**Unirec**

Per informazioni sulla Scuola di dottorato e sulle modalità di *partnership* contattare:

**MICHELE TIRABOSCHI** [tiraboschi@unimore.it](mailto:tiraboschi@unimore.it)  
 Direttore della Scuola di dottorato  
 Presidente ADAPT e vice-Presidente Fondazione Marco Biagi

**REZARTA RAKIPI** [rakipi@unimore.it](mailto:rakipi@unimore.it)  
 Responsabile area marketing

**CARLOTTA SERRA** [cserra@unimore.it](mailto:cserra@unimore.it)  
 Responsabile relazioni esterne

[www.fmb.unimore.it](http://www.fmb.unimore.it)

## ASSOCIAZIONE PER GLI STUDI INTERNAZIONALI E COMPARATI SUL DIRITTO DEL LAVORO E SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI

### Direttore

*Michele Tiraboschi*

### Redazione

Marouane Achguiga; Carmen Agut Garcia; Francesco Basenghi; Eliana Bellezza; Bellinvia Tiziana; Chiara Bizzarro; William Bromwich; Giuliano Cazzola (*senior advisor*); Alessandro Corvino; Lorenzo Fantini; Rita Iorio; Simona Lombardi; Stefano Malandrini; Flavia Pasquini; Niccolò Persico; Pierluigi Rausei; Alberto Russo; Olga Rymkevitch; Anna Maria Sansoni; Simone Scagliarini; Iacopo Senatori; Carlotta Serra; Silvia Spattini; Chiara Todeschini.

### Coordinatore di redazione

Marina Bettoni

### La documentazione è raccolta in collaborazione con:

CISL - Dipartimento del mercato del lavoro

CONFCOMMERCIO - Servizio sindacale

CONFINDUSTRIA - Ufficio relazioni industriali e affari sociali

UIL - Dipartimento del mercato del lavoro

### La giurisprudenza di merito è raccolta in collaborazione con:

Assindustria Genova

Associazione Industriale Bresciana

Associazione Industriali della Provincia di Vicenza

Confindustria Bergamo

Unione degli Industriali della Provincia di Pordenone

Unione degli Industriali della Provincia di Treviso

Unione degli Industriali della Provincia di Varese

Unione Industriale Torino

### Soci ADAPT

Abi; Adecco; Agens; Agenzia Regionale per il Lavoro – Regione Lombardia; Ailt; Ali S.p.A.; Ancc – Coop; Ance; Aplà; Associazione Industriali della Provincia di Vicenza; Assaereo; Banca Popolare Emilia Romagna; Barilla G. e R. F.III S.p.A.; Cisl; Cna Nazionale; Cna Modena; Comune di Milano; Comune di Modena; Confapi; Confartigianato; Confcommercio; Concooperative – Elabora; Confindustria; Confindustria Bergamo; Confsal; Coopfond – Legacoop Nazionale; CSQA Certificazioni S.r.l.; Electrolux – Italia S.p.A.; Esselunga S.p.A.; Fastweb; Federalberghi; Federdistribuzione; Federmeccanica; Filca – Cisl; Fipe; Fondazione Studi – Consulenti del Lavoro; Générale Industrielle S.p.A.; Gruppo Cremonini S.p.A.; Il Sole 24 Ore; Inail; Inps; Italia Lavoro S.p.A.; Legacoop Emilia Romagna; Manutencoop; Meta S.p.A.; Metis S.p.A.; Micron Technology Italia S.r.l.; Movimento Cristiano Lavoratori; Obiettivo Lavoro; Poste italiane S.p.A.; Provincia di Bergamo; Provincia di Verona; Telecom S.p.A.; Ugl; Uil; Umana S.p.A.; Vedior.