

di *Michele Carpinetti*

1. Troppe regole formali, poche tutele reali

Interrogarsi oggi sulle trasformazioni del lavoro significa interrogarsi sul futuro del sindacato.

Abbondano analisi, indagini statistiche e ricerche qualitative e, per rilevare la moltiplicazione delle regole sulla contrattazione e il contestuale peggioramento delle condizioni materiali di lavoro in molti settori, non c'è bisogno di andare lontano o in luoghi insoliti. È sufficiente osservare attentamente i più comuni ambienti di lavoro e registrare quanto i sindacalisti riscontrano quotidianamente praticando azioni di tutela. Proliferazione delle norme regolative e, contemporaneamente, deterioramento delle condizioni lavorative: questo il paradosso e la vera sfida su cui interrogarsi.

Regole vs. lavoro, un paradosso tanto più evidente in quell'area del mondo imprenditoriale che ha scelto proprio la destrutturazione delle tutele e della contrattazione come via alla competitività; per contesti aziendali ispirati a questo tipo di strategie, tutte tese a ottenere forme estreme di flessibilità, gli ostacoli sono rappresentati dal contratto, dalle norme che ancora difendono il lavoro e dal sindacato. È macroscopica, infatti, la differenza fra le situazioni anomale e quelle regolari, in cui è possibile fruire di forme di rappresentanza per la contrattazione del salario e per le condizioni di lavoro, sia a livello nazionale, in base al Ccnl di riferimento, sia a livello aziendale e territoriale, grazie alla contrattazione di secondo livello e/o all'attività degli Enti bilaterali che permettono di garantire ulteriori tutele in materia di assistenza sanitaria e previdenziale o di *welfare* aziendale.

Quello che abbiamo di fronte, non è un mondo del lavoro unico in grado di assicurare omogeneità nella regolazione dei diversi settori merceologici. Al contrario, e drammaticamente, si è venuta strutturando una separazione radicale anche tra lavoratori che operano nelle stesse aziende, contigui fisicamente, per una parte dei quali l'attività contrattuale funziona ed è efficace, mentre per gli altri c'è solo un vuoto di tutele.

Per il sindacato confederale la domanda è cruciale: come includere nell'attività di rappresentanza e contrattazione questa parte di lavoratori, deprivati di diritti, per arrivare a inserirli progressivamente nello spazio contrattualizzato?

A questo obiettivo si frappongono l'eccessivo e contraddittorio impianto legislativo e normativo del Paese e, in misura non minore, la moltiplicazione e il frazionamento dei Ccnl. Ma le contraddizioni, di fatto, proliferano nelle aree della produzione e dei servizi meno qualificati, sempre più estese nel contesto dell'attuale crisi economica, in cui la competizione dettata dal mercato viene affrontata esclusivamente attraverso il ribasso dei costi penalizzando, quindi, le retribuzioni di chi lavora. Fino a situazioni in cui il lavoro è ridotto a condizioni servili, non solo per la violazione dei diritti sindacali acquisiti – salario, orario, norme contrattuali, ecc. – ma per la fattiva negazione dei diritti umani fondamentali. E non si tratta del lavoro nero o sommerso, fenomeno altrettanto rigoglioso, nonostante da anni si tenti di limitarlo e combatterlo, ma di un concreto modello produttivo con proprie logiche organizzative e di governo della manodopera, che ha colonizzato le terre sfuggite alla contrattazione. La controparte del sindacato ha cambiato metodi e sistema: per affrontarla è necessario predisporre nuove strategie.

Potremmo analizzare diverse situazioni, come la stagionalità e il caporalato in agricoltura, la gestione del lavoro nei cantieri edili, il facchinaggio e la logistica; mi limito ad evidenziare ciò che riscontriamo nei settori rappresentati dalla Filcams, il vasto mondo del terziario, commercio, turismo, pulimento e vigilanza, popolato da lavoratori occupati in negozi, bar, farmacie, pubblici esercizi, tour operator, appalti pubblici grandi e piccoli. Ben sei milioni di lavoratori che soffrono però di scarsa forza contrattuale, sia perché ripartiti in 17 diversi contratti nazionali, sia perché, salvo gli occupati di grandi gruppi e grandi catene, lavorano in luoghi dove il rapporto diretto con il titolare impone una gestione individuale in cui le regole su orari, ferie, maternità, malattia, sicurezza sono di fatto disattese, anche dietro la cortina di fumo di un contratto applicato formalmente.

2. Competizione senza diritti?

Va messa a fuoco l'evoluzione del lavoro rispetto all'evoluzione dell'impresa nella competizione globale. Fa riflettere l'esperienza del Gruppo Amazon, che crea 60.000 nuovi posti di lavoro con l'effetto di eliminarne 600.000, in quanto le merci prima acquistate nei negozi, oggi sono smistate online, attraverso una grande piattaforma informatica che ne controlla la distribuzione nel mondo intero. E anche per molte attività tradizionalmente radicate sui territori non vi sono più commessi, ma corrieri

lanciati nel traffico delle città con orari a fisarmonica e tutele ridotte. Ne consegue che la professionalità non è più una risorsa del lavoratore ma una prerogativa del sistema informatico, cui fanno capo migliaia di lavoratori occupati per la medesima ditta che però non si conoscono, ai quali sono applicati contratti di lavoro non gestiti collettivamente.

Questi cambiamenti strutturali hanno generato disorientamento per un sindacato esercitato a misurarsi con modelli produttivi e commerciali tradizionali, che non ha saputo tenere il ritmo accelerato del nuovo che si profilava da tempo. Ma oggi, oltre che ineludibile, la sfida di costruire nuove tutele e nuovi contratti risulta inderogabile.

Le trasformazioni sono in questi anni gravate dall'ulteriore peso della crisi economico-finanziaria che rappresenta un altro ostacolo all'azione sindacale. Infatti, per chi è angosciato dalla disoccupazione, qualsiasi lavoro, anche a basso salario e con diritti ridotti, si trasforma in vera e propria fortuna da salvaguardare, con la conseguenza che passa facilmente in secondo piano l'importanza della contrattazione quale principio di libertà inalienabile in una relazione tra soggetti liberi e pari, come dev'essere un rapporto di lavoro emancipato dalla condizione di servitù.

Molti datori di lavoro si illudono di recuperare margini di profitto dall'applicazione di forme estreme di flessibilità, imponendo orari giornalieri che compromettono la sicurezza e minano la salute psicofisica, come avviene nel trasporto o nella vigilanza, o che costringono le lavoratrici del pulimento a spostarsi quotidianamente in tre/quattro diverse sedi di lavoro per racimolare un salario minimo, talvolta neppure dignitoso. In una parola, viene pretesa la totale disponibilità a soddisfare le esigenze aziendali per gestire le fluttuazioni della domanda senza creare nuovi posti di lavoro, neppure dove servirebbero.

Chi offre lavoro è sotto ricatto o comunque condizionato dalle troppe forme atipiche del rapporto di impiego (tempo determinato, apprendistato, collaborazione a progetto, ecc.) e, quasi sempre, incontra il sindacato solo dopo la conclusione del rapporto di lavoro, quando l'ufficio vertenze-legale fa recuperare i crediti accumulati per la mancata applicazione del contratto e l'inosservanza delle normative. Il grande problema che si pone, dunque, è come intercettare quel lavoratore a rapporto di lavoro vigente? quando lo scambio diritti/doveri è ancora aperto e il sindacato, attraverso la contrattazione, può portare domanda e offerta su un piano di parità.

3. Trasparenza e regole negli appalti

Nei cambi d'appalto del pulimento e della ristorazione si presenta un altro paradosso: non la legge ma unicamente il contratto nazionale dei "mul-

tiservizi” garantisce la continuità lavorativa, anche a lavoratori che da anni mantengono il medesimo impiego. Infatti, ad ogni passaggio di titolarità dell’appalto, risultano a rischio l’occupazione, i diritti acquisiti con la gestione precedente o l’ammontare stesso del salario, in quanto chi subentra, avendo giocato al ribasso per vincere le gara, riorganizza l’attività ricorrendo essenzialmente alla riduzione del costo del lavoro.

Nei settori pubblici, le dinamiche imposte dal contenimento della spesa ricadono soprattutto sugli addetti delle ditte appaltanti, anche se gestiscono servizi pregiati, e si traducono in tagli di orario, con carico di lavoro invariato per la prestazione richiesta, e in salario ridotto. Migliaia di lavoratori e soprattutto di lavoratrici rischiano così di trovarsi in situazione di povertà, con effetti drammatici sulle condizioni esistenziali dalle conseguenze politicamente devastanti: in questo modo, infatti, il lavoro stravolge la propria funzione e si trasforma in uno strumento di sottrazione dei diritti di cittadinanza.

È evidente che il sindacato, combattendo per imporre regole trasparenti alla concorrenza tra imprese nel labirinto degli appalti, persegue l’obiettivo di tutelare diritti fondamentali per il lavoratori, quali il mantenimento, nel cambio d’appalto, del posto di lavoro e delle condizioni acquisite o il non riconoscimento dei contratti spuri. Previsti dai Ccnl “al maggior ribasso”, siglati da associazioni compiacenti e al limite della legalità, questi ultimi hanno finalità di *dumping* nei confronti dei Ccnl frutto invece di regolari accordi fra Organizzazioni sindacali confederali e Associazioni delle imprese maggiormente rappresentative.

Inoltre, va denunciato che, ancora oggi, la stessa Autorità di vigilanza sui contratti pubblici si limita ad invitare, senza prescriberne l’obbligatorietà, all’inserimento delle clausole sociali nei capitolati d’appalto. La conseguenza è che le Amministrazioni meno sensibili, attirate dalla prospettiva di facili risparmi a breve termine, indicano gare prive di garanzie. Si verificano così situazioni svantaggiose non solo per lavoratori e lavoratrici, i primi a subirne le conseguenze, ma anche per lo stesso appaltatore, nel momento in cui si trova a misurarsi con imprese, ingaggiate a costi ridotti, che si rivelano inadeguate a gestire i servizi. La consapevolezza che una gara d’appalto truccata genera conseguenze negative tanto per i lavoratori che per i cittadini assume così una valenza sia culturale che politica.

Le norme devono contrastare la competizione scorretta sui costi impedendo alle imprese di abbassare il livello di qualità delle prestazioni: i costi, nel settore dei servizi, sono determinati per il 90% dalla manodopera. Per esempio, un servizio efficace in una sala operatoria risultano dirimenti l’organizzazione, la cadenza, gli strumenti, il tempo dedicato, la stessa motivazione del personale. Invece, essendo la comparazione dei costi l’unico

criterio di selezione in una gara consiste, diventa quasi impossibile prevedere stazioni appaltanti competenti nel valutare la congruità e discernere le offerte non conformi ai requisiti del bando. Per tutte queste ragioni, la chiarezza delle regole e la loro applicazione rigorosa, unitamente all'impianto contrattuale costruito nel tempo dal lavoro sindacale, costituiscono la strada per tutelare fasce consistenti di lavoratori, che altrimenti si trovano intrappolati in un mercato del lavoro di serie B.

Tutto ciò ancora non basta, se anche contratti e garanzie vengono disattesi per la totale mancanza dei controlli, per la farraginosità delle norme e per la cronica carenza di personale. Basti pensare che nei cantieri edili l'eventualità di un'ispezione scatta teoricamente ogni sei anni! Il tema dei controlli può suonare come la solita litania del sindacato. Eppure, nell'Italia dei furbi, dove le regole sembrano fatte per essere aggirate, solo il timore della sanzione diventa un deterrente.

Le imprese, oggi, hanno affinato le tattiche e sono alla ricerca dei contratti più convenienti, quelli che consentono flessibilità e precarietà di ogni tipo, rivestiti di una apparente regolarità quando invece, di fatto, giocano pericolosamente sulla sicurezza, in base ai quali è possibile interrompere il rapporto di lavoro, in caso di malattia, maternità, infortunio o contrazione della domanda. Ci sono imprenditori che sfruttano ogni rinvio previsto per il pagamento degli oneri fiscali e dei contributi previdenziali, fino ad evaderli completamente interrompendo l'attività indebitata per aprirne una nuova, in un circolo vizioso senza fine. O ancora, il lavoro a chiamata viene utilizzato anche per prestazioni durature e a tempo pieno, dichiarando formalmente un orario minimo. Per non parlare delle mancate comunicazioni su appalti e subappalti agli Enti preposti, o dell'assenza di verifiche da parte dei committenti, anche nei lavori per i privati.

In una situazione in cui è unicamente il datore di lavoro a fissare le condizioni, accumulando profitti attraverso il ricatto dell'occupazione, soltanto contratti nazionali in grado di assicurare, indipendentemente dal settore merceologico, diritti, norme, provvedimenti legislativi puntuali, e controlli adeguati, possono permettere ai lavoratori di organizzarsi per contrastare le irregolarità e rifiutare condizioni servili.

4. Gli spazi della bilateralità

Vorrei soffermarmi, infine, su un altro strumento utile a rendere efficaci le dinamiche collettive di rappresentanza e di tutela, quale la bilateralità. Si tratta di quell'insieme di enti costituiti direttamente dalle parti sociali, sulla base dei Ccnl, per finanziare ed erogare prestazioni sia alle imprese che ai lavoratori. Nel settore commercio turismo e terziario sono attivi 20 Enti

bilaterali nazionali, che ne coordinano oltre 160 territoriali, 9 fondi di sanità integrativa, 7 di previdenza integrativa.

Funzionamento e finalità sono diversificate, ma tutti gli organismi bilaterali prevedono l'iscrizione obbligatoria a una banca dati, con un primo effetto di trasparenza sulla forza lavoro occupata in ciascun segmento: una pratica molto efficace di fronte all'estensione del sommerso e alla tentazione cui cedono molte imprese, anche dopo aver regolato l'assunzione, di non rispettare i versamenti contributivi e di non attenersi alle regole contrattuali. Le convenzioni Inps per il pagamento dei contributi dovuti agli Enti, attraverso il modello F24, hanno favorito l'emersione di fenomeni irregolari e moltiplicato le iscrizioni di lavoratori fino a quel momento sconosciuti al sistema. In questo senso, la trasparenza e il recupero dell'evasione contributiva, attraverso verifiche incrociate, sono i primi effetti positivi prodotti dagli Enti bilaterali negli ultimi anni.

Vanno poi considerate le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali, ciò che inverte le loro finalità sociali: integrazione al reddito, servizi sanitari, previdenza integrativa e formazione continua. Non mancano i problemi, ma si può affermare, a ragion veduta, che in Italia la bilateralità ha avuto la funzione di ripristinare parzialmente quello che lo Stato non è in condizione di erogare o ha ridotto nel tempo. La contrattazione costituisce, infatti, una base per i diritti di cittadinanza, in quanto ridistribuisce le risorse attraverso la fornitura di prestazioni sempre meno legate al rapporto di lavoro con una specifica impresa e sempre più sotto forma di tutela tendenzialmente universale. Prestazioni che vanno al di là del rapporto di lavoro in senso stretto, come ad esempio la possibilità di ricevere supplementi al reddito nel periodo di sospensione dal lavoro, rimborsi per spese sanitarie e integrazioni previdenziali.

Fra le criticità del sistema, anzitutto, il livello di copertura che varia da contratto a contratto: risulta più efficace se il contratto di riferimento è quello del commercio e terziario, minore se è quello della vigilanza o del lavoro domestico. In secondo luogo, la funzione degli ammortizzatori sociali, poiché il diritto alla sanità o il diritto alla previdenza non possono essere scaricati solo sul sistema bilaterale, che non è in grado e non può sostituirsi al pubblico.

Per far funzionare il modello è perciò necessario, da un lato, includere settori e lavoratori oggi scoperti, dall'altro, concentrare risorse e costruire sinergie tra pubblico e privato finalizzate appositamente ad eliminare il *dumping* tra imprese e tra lavoratori.

Di qui una riflessione sul modello di sindacato da prefigurare per il futuro. Se parliamo di universalità di regole e di tutele, dobbiamo costruire omogeneità nelle normative tra i diversi contratti nazionali, per evitare che

la contrattazione sulle specificità settoriali, come nel modello francese, esaspera le differenze e riduce il fronte della rappresentanza. Nella nostra discussione interna diamo per scontato che un lavoratore conti sulla regolarità e stabilità del rapporto di lavoro, su un'adeguata retribuzione, rispetto degli orari contrattuali, sulla sicurezza ambientale, su un *welfare* integrativo. E pensiamo che nella contrattazione di categoria la confederazione debba attestarsi sui risultati migliori e adeguarvi via via i livelli contrattualmente più bassi. Nella realtà, non è così, anzi su gran parte dei lavoratori pesano la precarietà e la mancanza di tutele.

La ricerca di una risposta per via legislativa non appare praticabile né ci ha messo al riparo da diseguaglianze; la via maestra è la contrattazione, cioè la conquista di riconoscimento e di tutele nel rapporto di lavoro, specie per chi oggi non ne può fruire, attraverso la stipula di contratti nazionali per tutti. Procedere su questa strada significa programmare un percorso, definirlo unitariamente, valutarne gli effetti e sfidare le imprese e le loro associazioni a gestirli. L'alternativa è inseguire gli altri, e non le istituzioni o le imprese, ma gli affaristi, gli speculatori, se non la criminalità organizzata, cioè tutti coloro che contrastano la dignità dei lavoratori, l'integrità delle imprese, la qualità del modello di sviluppo.