

JOB

l'uomo, il lavoro e i suoi dintorni



ZONE

“ Se va tutto in malora, bisogna ricominciare da qualche altra parte.

Gyorgy Lukacs

”

il foglio del lavoro della lettera delle acli di cernusco

Ci eravamo ripromessi di tornare a parlare dell'accordo FIAT a Pomigliano d'Arco (non sottoscritto dalla FIOM) e così ne diamo seguito trattando della vicenda anche attraverso la messa a fuoco di ciò che gira attorno alla locuzione “derogare al contratto”. Proprio a seguito dell'accordo si è infatti sviluppato un vivace dibattito sulle ricadute che si avranno nella gestione delle relazioni industriali/sindacali proprio in virtù di quell'accordo e, se diventerà normalità adottare deroghe in “peius” ai contratti nazionali.

Di per sé già sappiamo che questa possibilità non rappresenta certo una novità e nessuno si scandalizza: già molte deroghe sono state apportate in sede di sottoscrizione o rinnovi di accordi aziendali. Quello che ci interessa rilevare è quali sono o possono essere i limiti di un “brutto gioco al ribasso” dove gli attori che a diverso titolo hanno capacità di intervento, vuoi spingendo oppure respingendo una evoluzione/involuzione in questa direzione, di fatto sono riconducibili fra coloro che hanno una visione della società votata, orientata ai diritti, e quelli che hanno una visione della società fondata sul denaro come discriminante: differenza non da poco. Poi, essendo in prossimità del Natale, per pensare positivo, riportiamo un florilegio di spunti e punti di vista, aforismi, per immaginare quale lavoro che ci potrà salvare.

Buona lettura e buon Natale

Quando è possibile derogare e quando no

Derogare ha significato di “**togliere validità a uno o più punti di una legge, senza intaccarne i principi generali**” e ciò si distingue dall'abrogazione che comporta, invece, la totale eliminazione della norma dall'ordinamento. Sotto questo punto di vista, la deroga può essere vista come un'abrogazione parziale della norma. Negli impianti legislativi di tipo democratico, come il nostro, è in uso parlare di norme assolute o norme a carattere cogente (quelle che non possono essere derogate) piuttosto che di norme relative ovvero derogabili dalla volontà delle parti che sono legittimate a farlo (la cosiddetta procedura). In tal senso certamente i diritti sociali, tra i quali anche i diritti del lavoro rientrano tra quelli derogabili.

Ma alla base di tutte le leggi esiste comunque, un principio unificante, una sorta di nucleo ultimo o originario, inattaccabile. Se per un verso è possibile ammettere che la legge naturale può ben rappresentare un tale principio, una metro di confronto, nel caso delle leggi positive, umane, questo principio lo dobbiamo trovare da qualche parte e infatti lo si trova formulato nelle Costituzioni, perché queste hanno la pretesa di esprimere proprio quel nucleo

unificante, quelle verità di per sé evidenti: questo nucleo non è disponibile, ci sono al suo interno clausole di eternità (citiamo ad esempio l'art. 1 – comma 1 della Costituzione tedesca: “**La dignità dell'uomo è intangibile. È dovere di ogni potere statale rispettarla e proteggerla.**”). Tutto ciò che contrasta con le Costituzioni non può avere titolo per determinare deroghe.

Diritti sì, se sostenibili ...

Un'altra possibilità di guardare alla derogabilità/riduzione dei diritti viene fornita da un recente intervento del cardinal Angelo Scola sul tema “Ripensare i diritti in una società plurale”, in merito all'effetto della globalizzazione su persone, istituzioni, culture, nel quale ha affermato che “**Oltre alla nuova filosofia dei diritti, va considerata la loro sostenibilità. ...L'ampliamento delle tutele o l'inserimento di nuovi doveri ha delle inevitabili ricadute sul piano economico, produttivo e sociale pressoché immediate. ...Una prospettiva che non tiene conto delle implicazioni sociali ed economiche dei diritti non è semplicemente miope; è già angusta in partenza ... separa il soggetto dalle esigenze sociali del contesto in cui vive.**” ...►

•••► L'impianto di pensiero esposto potrebbe lasciare spazio fra le righe il sostenere che i **diritti sono esigibili solo e solo quando economicamente sostenibili?**

Questo risvolto ci spiazzerebbe non poco, anche perché l'evoluzione verso i sistemi democratici delle società ha proprio trovato le sue ragioni e motivazioni quando si è posta l'obiettivo di rendere esigibili dei diritti, come fossero i mattoni di un grande e duraturo edificio civile e sociale.

Anche a prescindere dalle specifiche situazioni economiche del tempo, le istanze hanno operato verso quella direzione, perché se come è, ormai irrinunciabile il fatto che ciclicamente si riproporranno delle crisi economiche, non debbano essere proprio queste a dettare i tempi e gli spazi per l'affermazione dei diritti.

Possiamo convenire su "transiti" provvisori nei quali per affrontare situazioni eccezionali, anche con "deroghe momentanee" su diritti o prerogative democratiche (vedi Churchill agli inglesi impegnati in guerra contro la Germania). In mancanza di tali presupposti, vincolare l'ampliamento delle tutele e dei diritti ad una loro sostenibilità economica, ci sembra una forma di regresso e una sconfitta culturale.

Epica ed etica del lavoro secondo Marchionne/FIAT

L'accordo fortemente voluto da FIAT e sottoscritto a Pomigliano d'Arco, rappresenta certamente un momento di forte rottura nelle relazioni industriali, nel senso che si pone come elemento ulteriore di discontinuità in un percorso già accidentato fra le parti sociali.

E così si accentua il contrasto, in un contesto certamente problematico, cercando di mettere sul tavolo le carte di mazzi diversi: si rilevano problemi di merito ma non di metodo, così come si impongono metodi per la risoluzione di problemi senza merito.

Così per affrontare il problema degli alti tassi di assenteismo (reale), si danno soluzioni che penalizzano tutti indistintamente togliendo il pagamento dei primi tre giorni (detti di carenza malattia); poi si introduce la cosiddetta "clausola di responsabilità" (punto 14 dell'accordo) nella quale se una organizzazione sindacale firmataria dell'accordo renda "inesigibili" le condizioni di lavoro sottoscritte nell'accordo stesso in conseguenza della proclamazione di uno sciopero (che è un diritto costituzionale) si determina la decadenza per questa dei diritti previsti dal CCNL.

Per non parlare poi della modifica delle pause nei turni di lavoro che portano a recuperare 10 minuti (a

tal proposito consigliamo di andare a rileggere l'articolo di Salvatore Cannavò su Il Fatto Quotidiano di giovedì 7 ottobre 2010 dal titolo "La mia vita sempre in piedi" che da una esauriente chiave di lettura della bontà della clausola dell'accordo). La protervia e le modalità con cui si è voluti arrivare all'accordo rimandano ad una visione un po' **epica del lavoro** e dei rapporti di lavoro, onestamente fuori tempo e luogo. Ci sembra infatti manchino alla base quei valori di cui erano portatori i cavalieri/eroi di un tempo: tensione ideale, lealtà nel combattimento, spirito di sacrificio, fiducia in un ordine superiore.

Allora, visto che viviamo nel nostro tempo, questi moderni epigoni dei cavalieri – i manager – riconoscendo che possediamo strumenti certamente più evoluti di gestione dei conflitti, potrebbero con la stessa pervicacia intraprendere nuovi percorsi che contemplino scelte in direzione di una **etica del lavoro** condivisa. Non avremmo così più bisogno di singoli eroi ma di un vero lavoro di squadra che raccolga attorno a sé il consenso di tutti, anche di quelli più riottosi, mettendo ognuno di fronte alla proprie responsabilità e ai propri doveri di lavoratori e cittadini.

Istituzionalizzare la relazione ad esempio, senza per forza transitare dalla Newco (la creazione della nuova società voluta da FIAT) che svuota non solo di diritti ma anche di storia l'intera vicenda, rappresenterebbe la modalità per dare soluzioni durature ai problemi: solo su questo terreno si troverà un confronto leale della controparte. Bene ha fatto Luciano Gallino (*La Repubblica del 28-7-2010*) a chiedersi se quella adottata è l'unica strada percorribile.

Le componenti del lavoro e della competitività

Per la competitività l'Italia si colloca al posto numero 118 su 139 paesi per efficienza del lavoro ed è al 48° per la competitività del sistema industriale, che non ne fa una buona pagella, e questi sono certamente dati oggettivi.

Ma questi dati, un po' come per il PIL non colgono tutte le sfaccettature del problema. Esiste certamente un problema di produttività del sistema paese in senso lato, ma vogliamo sottolineare che i **diritti devono essere considerati un valore incluso** nel lavoro, parte integrante della sua qualità, perché rappresentano non tanto una voce di costo ma ne danno una connotazione di eccellenza. Se l'Italia è cresciuta economicamente è perché sono parallelamente cresciuti i diritti. E a dimostrazione di ciò basta guardare all'oggi: smantellando lentamente i diritti il nostro paese non cresce più.

Elogio del lavoro artigiano: mix di manualità e genialità

Lev Tolstoy il 2 gennaio 1889 annotava sul suo Diario: «**Il lavoro fisico ha questo di importante, che impedisce alla mente di lavorare a vuoto, senza scopo**».

“Da un lato la ripetitività da catena di montaggio del lavoro manuale e dall’altro la burocratizzazione del lavoro intellettuale, hanno messo in crisi da un lato l’estetica e dall’altro la soddisfazione che deriva dal lavoro. Quest’ultimo è considerato sinonimo di un qualche prestigio che si è acquisito all’interno della società. **È probabile che sia giunto il momento di invitare a tornare a quell’incontro con le cose materiali.** Se pensiamo che **Spinoza** costruiva occhiali, o **Wittgenstein** che progettava case...”

(dal *Sole24ore*)”

“Costruttore di pace rimanda ad un lavoro manuale più che intellettuale: un progettista non costruirebbe la pace. Meglio un gesto di bontà che mille ideali o ipotesi di bene.”

“L’artigiano lavora per guadagnarsi da vivere; cerca quello che è sufficiente al suo mantenimento e non più. Il mercante, no, cerca il profitto.”

“Il lavoro artigianale è quello che più si avvicina al lavoro del futuro in un’ottica di pace, anzi è il futuro. San Giuseppe ne è il garante.”

“Il lavoro manuale è la medicina dell’anima.”

(*Matthew Crawford*)

“Questo capitalismo fluido ha portato allo sviluppo di un modo di lavorare senza tener conto della qualità. La carriera è scomparsa sostituita da una traiettoria evanescente, frammentaria, che rende difficile per i dipendenti definire con precisione la propria identità. Diventa oltretutto sempre più complicato descrivere la propria professione... (dobbiamo) ritornare a valorizzare il significato del lavoro piuttosto che la remunerazione che ci si può attendere da esso.”

(*Richard Sennet*)

“(in fabbrica) occorre ripetere movimento su movimento a una cadenza che, più rapida del pensiero, impedisce di dar corso non soltanto alla riflessione ma anche semplicemente alla fantasia. Questa situazione fa sì che il pensiero si raggomitoli, si ritragga come la carne si ritrae di fronte al bisturi. Non si può essere liberi.”

(*Simone Weil da “La condizione operaia”*)

“Il mondo dell’artigianato, nonostante la crisi, continua a generare posti di lavoro. E in parte finiscono per restare vacanti. Perché? I motivi sono anche di tipo culturale, legati alla formazione scolastica, dove non viene riconosciuta pari dignità di istruzione fra formazione tecnica-professionale e liceale. In Italia piuttosto si tende a mettere in evidenza le differenze dei due percorsi scolastici, generando poi aspettative che non trovano riscontri di fatto nel mondo del lavoro.”

(*elaborazione da un articolo pubblicato sul quotidiano “la Repubblica” 4-2010*)

E chiudiamo con una breve nota raccolta da un concittadino cernuschese

“*Ho voluto fare l’artigiano dall’età di 15 anni. Ero apprendista meccanico e come di norma per quei tempi, sul luogo di lavoro altro non eri considerato che il pischello della situazione, in balia di tutto e di tutti: dal padrone, al capo officina per arrivare ai compagni di lavoro più anziani. E questa cosa non mi andava giù, mi rodeva dentro.*

Un bel giorno, mentre stavo entrando in officina vidi il figlio del padrone che veniva fatto salire su una Fiat 1400 dal portiere-autista della ditta per accompagnarlo a scuola; restai lì in piedi nel cortile, quasi inebetito: dentro di me incominciò a svilupparsi l’idea e il proposito che non avrei mai più avuto padroni e che avrei guadagnato più soldi da solo. Lo dissi a mio padre che, naturalmente, mi prese per matto, frustrando quella mia voglia di rendermi libero.

Dovetti aspettare l’uscita di casa per matrimonio, per realizzare il mio sogno. Dopo quasi 47 anni di lavoro artigiano, sono molto soddisfatto di quanto ho realizzato, non rimpiango nulla anzi rifarei tutto da capo.”

Breve storia dell'economia e del lavoro (9° e ultima parte)

LA FASE POST-BELLICA: 1945-1969

La Resistenza prima e la Liberazione poi portarono alla rinascita del Sindacalismo Libero. Dopo la fine della seconda guerra mondiale il movimento sindacale in Italia si riorganizza, in un rinnovato clima di libertà e di fiducia, attraverso la costituzione di un'unica confederazione: la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL). Essa nasce dal cosiddetto "Patto di Roma" del 3 giugno 1944 sottoscritto dai rappresentanti delle principali correnti sindacali, ispirate ai partiti democratici più rappresentativi: Achille Grandi (DC), Giuseppe Di Vittorio (PCI), Emilio Canevari (PSI).

Prevalse in quel frangente la volontà di unità in una prospettiva di lunga durata con la consapevolezza che il cemento unitario dovesse essere diverso da quello dei partiti. Ma alle intenzioni non seguirono i fatti, e così questo primo tentativo di costruire un progetto unitario ebbe breve durata; tra il 1948 e il 1950 si verificarono profonde lacerazioni, che produssero prima la scissione della corrente cattolico-democristiana (che diede vita alla CISL il 4 aprile del 1950) e poi della corrente laica non comunista (che diede origine la UIL).

Le motivazioni sono sostanzialmente rintracciabili nella forzatura di una parte nel voler collegare il rinato protagonismo sindacale alla tutela dei partiti, e i contrasti si acuirono all'indomani della vittoria democristiana alle elezioni del 18 aprile 1948.

Le dure leggi della guerra fredda accelerarono il processo di dissoluzione dell'organizzazione unitaria e ciò favorì anche una lettura che vide nel Patto solo un accordo solo transitorio. I contratti di lavoro **post-corporativi** (ispirati ai valori fondamentali della **Carta costituzionale del 1948**) sono contratti di natura esclusivamente privatistica ovvero stipulati fra due soggetti in forza e con riferimento ai contratti nazionali di lavoro. Da ricordare in questo periodo la legge n° 741 del 1959 con la quale si delegò il governo a recepire con propri decreti e rendere obbligatorio per tutti i lavoratori interessati le clausole degli accordi collettivi stipulati prima della entrata in vigore della stessa legge: su tale base furono resi validi "**erga omnes**" circa 1000 contratti ed accordi, che però la Corte Costituzionale con sentenza n° 106 del 1962 dichiarerà decaduti quelli stipulati dopo il 3 ottobre 1959.

Sempre prima degli anni '60 il sistema di relazioni industriali del nostro paese era centralizzato e prevalentemente di matrice politica, e questa è stata la causa principale di una contrattazione collettiva debole e statica. La posizione dominante spettava ai contratti nazionali stipulati dai vertici del sindacalismo confederale che hanno così fissato quote minime contributive e gabbie salariali a livello nazionale lasciando così pochissimo spazio di intervento ai livelli inferiori di contrattazione collettiva, rappresentati dai contratti collettivi di categoria e aziendali.

Da ricordare in questo periodo, l'istituzione delle Commissioni Interne affidata a gruppi di lavoratori, indipendentemente dal fatto che fossero inquadrati sindacalmente piuttosto che indipendenti, e la sua evoluzione normativa fra il 1947 e il 1966 evidenzia un tendenziale e progressivo restringimento dei compiti di questo istituto. Ciò in virtù del fatto che emerge da un lato una differente valutazione sulle commissioni interne fra CISL e CGIL circa il ruolo dei lavoratori non iscritti al sindacato, e dall'altro perché questa struttura risulta incapace di rispondere positivamente all'intensa domanda di partecipazione che si stava sviluppando nel corso degli anni '60. Si arriverà così alla successiva stagione meglio conosciuta come l'autunno caldo che porterà alla nascita dello Statuto dei Lavoratori (sul quale si rimanda all'inserito Job Zone allegato alla lettera di luglio 2010).

(Fine)

Elenco delle principali fonti bibliografiche utilizzate per questo nostro percorso storico:

"Storia economica" – A. Fanfani, ed. UTET

"Diritto sindacale" – Gino Giugni, ed. Cacucci

"Storia economica dell'Europa" di E.L. Bogart – ed. UTET

Articoli vari di Riviste

Se volete contribuire, consigliare, inviare scritti, porre domande, segnalare quello che accade nel vostro lavoro o nella vostra ricerca di lavoro, scrivete a questa e-mail: acli.cernusco@libero.it specificando nell'oggetto Job Zone. Ve ne saremo grati.