



PIOMBINO FEBBRAIO 1983

*riflessioni politiche e sindacali del mese nevoso**

Il nuovo che avanza: cottimo, gabbie salariali e sanità privata

Cristiano Valente

Carlo Bonomi, Presidente di Confindustria, nell'intervista, rilasciata, al quotidiano "Il Messaggero", il 31 dicembre scorso, senza alcuna visibile traccia di imbarazzo, ma con la tracotanza che da sempre caratterizza la classe padronale, indica ed auspica, per il confronto con le organizzazioni sindacali, la vecchia e aborrita soluzione del cottimo, ed ancor più la vecchia logica delle gabbie salariali.

Queste, nate da un accordo firmato il 6 dicembre 1945 tra industriali ed organizzazioni dei lavoratori per la parametrizzazione dei salari sulla base del costo della vita nei diversi luoghi, ed entrate in vigore nel 1946, all'inizio furono previste solo al nord, e solo in seguito estese a tutto il paese.

In origine, la divisione era in quattro zone, ciascuna con un diverso calcolo dei salari. Nel 1954 il paese

intero venne diviso in 14 zone nelle quali si applicavano salari diversi a seconda del costo della vita.

Tra la zona in cui il salario era maggiore e quella in cui il salario era minore, la distanza poteva essere anche del 29%.

Nel 1961 il numero di zone fu dimezzato, si passò da 14 a 7, e la forbice tra i salari passò dal 29% al 20%. Il sistema delle gabbie salariali incontrò una progressiva e sempre

più forte opposizione di sindacati e lavoratori.

Non casualmente il sistema fu abolito nel 1969, sulla spinta delle forti mobilitazioni operaie ed a seguito dello sciopero generale del 12 febbraio 1969, con ben cinque milioni di lavoratori che scesero in piazza, al seguito del quale venne firmato un accordo interconfederale, il 18 marzo, che eliminava le "gabbie", anche se con una certa gradualità che portò alla sua totale e completa abolizione dal 1° luglio 1972.

Queste le odierne parole di Bonomi: *"Il lavoro non è più il vecchio scambio fordista tra orario e salario. E' un'attività che va misurata sul risultato, a prescindere dal luogo in cui lo si presta e dall'orario.*

Il contratto nazionale di lavoro resta un presidio virtuoso per i minimi salariali e i diritti del lavoratore.

Ma i nuovi profili tecnici del lavoro oggi non si trovano nelle vecchie tabelle d'inquadramento nazionale di ogni settore, cambiano da impresa a impresa.

Per questo serve un balzo in avanti della diffusione dei contratti integrativi aziendali: è lì che si decide la retribuzione ottimale per qualifiche, la metrica della produttività premiata, il welfare aziendale.

Nonché un salario commisurato anche ai reali costi territoriali: il costo della vita a Milano non è quello di altre città.

Nel sindacato aziendale questa consapevolezza c'è, a livello nazionale politica e parte del sindacato ancora non lo capiscono". (1)

Una siffatta dichiarazione dovrebbe indurre i gruppi dirigenti sindacali, in particolare quelli della CGIL, ad una battaglia, lancia in resta, per il totale superamento dell'art.8 della Legge 148 del 2011, invece di una semplice opposizione di principio, formulata ritualmente da congresso a congresso, ma senza mai rivendicare la sua totale soppressione.

Si tratta della norma pensata dall'allora Ministro del Lavoro Maurizio Sacconi, che intervenne drasticamente nel dibattito in corso tra CGIL, CISL, UIL e Confindustria circa la riforma del modello di contrattazione collettiva.

La questione all'ordine del giorno

era la promozione della contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale) e gli spazi di sua competenza.

Mentre precedentemente le parti sociali concordavano sul fatto che questi spazi sarebbero stati espressamente indicati dalla contrattazione nazionale (CCNL), Sacconi con l'art. 8 espanse e in forza di legge a dismisura questa facoltà, prevedendo che accordi collettivi aziendali o territoriali (di prossimità è il termine tecnico) - purché sottoscritti dalla maggioranza delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, o dalle loro rappresentanze in azienda- possano derogare a norme contrattuali o anche legislative, con le uniche esclusioni di quelle Costituzionali o Comunitarie.

Si tratta, com'è evidente, di una torsione concreta dei rapporti di forza reali a livello nazionale, non casualmente trasferita nelle singole realtà produttive, nelle singole fabbriche, che in questo modo si ritrovano isolate nei territori e nelle stesse categorie di appartenenza.

Inoltre la contrattazione di secondo livello è tuttora presente esclusivamente nei grandi gruppi e non oltre il 20 % delle realtà produttive e viepiù esiste una oggettiva diversità delle condizioni economiche e normative a seconda dei mercati di riferimento, per esempio, fra le aziende che lavorano per l'export o per il mercato interno, o per le aziende ad alta prevalenza tecnologica rispetto

a quella "labour intensive", cioè ad alto contenuto di manodopera semplice.

Non porre all'ordine del giorno, quindi, la totale soppressione dell'articolo otto, significa facilitare e andare nella direzione che il Presidente Bonomi indica, e cioè giungla retributiva, giungla normativa, diversità di trattamento economici a parità di lavoro a secondo delle zone territoriali in cui si vive, ripristino del cottimo; un sostanziale ritorno indietro di oltre cinquanta anni.

In più, con l'allargamento e lo sviluppo del così detto "welfare aziendale" che il Presidente Bonomi sponsorizza nel suo indirizzo, questo presunto nuovo che avanza, ha in se una ulteriore e drammatica prospettiva di arretramento, che riscontra invece la convinta adesione dei gruppi dirigenti sindacali.

Il nostro sistema sanitario pubblico, universalistico e non casualmente ottenuto sul finire degli anni '70 del secolo scorso, precisamente il 23 dicembre 1978, con la legge n.833 che superò le diverse "mutue" legate alle diverse categorie, già fortemente indebolito con l'ubriacatura aziendalistica e privatistica degli anni '90, attraverso la legge delega 23 ottobre 1992 n.412 con la trasformazione delle strutture pubbliche da Unità Sanitarie Locali (USL) in Aziende Sanitarie Locali (ASL) in concorrenza tra loro, viene oltre modo indebolito ed aggirato con la massiccia introduzione di quello che



BOLOGNA 1973

viene chiamato “*welfare aziendale*” che oltre a significare un avanzamento della sanità privata ed una forte riduzione di quella pubblica, riproduce una diversità di trattamenti sanitari e di prevenzione a seconda delle diverse categorie di appartenenza.

Un ritorno quindi alle vecchie mutue con il diritto alla salute non più diritto universale, ma correlato all’essere lavoratore, escludendo quindi disoccupati e pensionati, con forti sperequazioni tra le diverse categorie, fra gli stessi assistiti, con una sostanziale disomogeneità delle prestazioni.

A fronte di questa visione padronale, che Bonomi esprime con estrema chiarezza e crudezza, nel dibattito sindacale, sempre più spesso, si balbetta sulla necessità di un presunto Piano del Lavoro, richiamando sovente la figura di Di Vittorio e il suo Piano del Lavoro negli anni ‘50 del secolo scorso.

L’obiettivo esplicitamente dichiarato di quel piano era l’aumento dell’occupazione da perseguire sia attraverso la creazione immediata di posti di lavoro e l’allargamento del mercato interno (che avrebbe anche stimolato la formazione di nuova capacità produttiva), sia attraverso l’eliminazione di strozzature e il rafforzamento dell’apparato produttivo.

Quel piano non aveva nessun proposito di rottura del sistema, non era affatto un progetto per il socialismo del futuro, quanto piuttosto un progetto nekeynesiano, una proposta intesa a risolvere i problemi di una alta disoccupazione e di salari troppo bassi che ancora caratterizzavano la ricostruzione post bellica.

Vi era inoltre un errato postulato analitico che presupponeva una sorta di diserzione del grande capitale rispetto all’esigenza di una ricostruzione dell’apparato produttivo che chiaramente non corrispondeva alla realtà e che i bassi salari e la disoccupazione dipendessero dallo strapotere di questi.

Una errata convinzione che impedì la comprensione della ristrutturazione in atto e della direzione monopolistica di questo processo.

E come sempre accade da presupposti errati, come anche quella della disponibilità dei lavoratori a fare ul-

teriori sacrifici, non solo non si ottenne una maggiore occupazione, ma si preparò concretamente la grande sconfitta subita alla FIAT da parte della FIOM nel 1955, proprio per aver sottovalutato e non risposto adeguatamente ai primi licenziamenti politici, iniziati già nel ‘48 e reiterati insieme ai primi reparti confino alla FIAT già nell’anno ‘52.

L’aumento dell’occupazione arrivò solo molti anni dopo ed a seguito di quel miracolo economico degli anni ‘60, periodo in cui si realizzò anche la nazionalizzazione dell’energia elettrica, vanamente richiesta dal Piano, con la costituzione dell’ente nazionale per l’energia elettrica, ENEL, con legge n.1643 del 6 dicembre 1962, da parte del governo Fanfani.

La discussione sul Piano del lavoro aperto al secondo Congresso a Genova nel 1949 ebbe anche e forse soprattutto una valenza politica che culminò, al III Congresso della CGIL a Napoli, nel 1952, con la proposta di Di Vittorio di uno Statuto dei lavoratori che aveva l’obiettivo di realizzare ed inverare la Costituzione nei luoghi di lavoro.

Ma anche per questo occorrerà aspettare altri 18 anni e soprattutto occorrerà che mutassero i rapporti di forza a livello nazionale e nelle singole realtà produttive a favore della classe lavoratrice, rapporti che si cristallizzarono con la Legge 300 del 1970, lo Statuto dei Lavoratori.

Non è per una semplice speculazione storica o teorica che ripartiamo, seppur brevemente, dal Piano del Lavoro degli anni ‘50.

Nell’elaborazione sindacale di questi ultimi 50 anni, fino alle contemporanee elaborazioni, sempre più spesso, possiamo rintracciare gli stessi errori di analisi o ingenuità che presupponeva il Piano del Lavoro.

Secondo queste letture e queste analisi, ci troveremmo infatti, di fronte ad un capitalismo finanziario ed improduttivo dedito esclusivamente alla speculazione ed invece un tessuto imprenditoriale sano, con cui rilanciare un patto, che periodicamente assume lessici diversi, ma che in sostanza è la vetusta e trita strada del patto dei produttori.

Nel 1978, di fronte ad un’inflazione attorno al 18% ed una disoccupazione a due cifre, il sindacato confederale Cgil Cisl e Uil lanciò in Italia il progetto dell’EUR, che affondava le sue radici nel Piano del Lavoro di Di Vittorio, con in mente l’obiettivo della piena occupazione e del rilancio degli investimenti, indicando, anche in questo caso, nella moderazione salariale la scelta di responsabilità del sindacato per combattere l’inflazione e risanare il paese.

Ma anche questa scelta fu prodromica per la drammatica sconfitta degli anni ‘80 /’90 e anche questa volta, a ulteriore conferma di come e dove avvengono gli accadimenti fonda-



mentali per definire i rapporti di forza fra le classi che poi si irradiano in tutti gli interstizi ed i campi della società in generale, alla FIAT nell'ottobre del 1980 dopo i 35 giorni di occupazione della fabbrica.

La necessità di rilanciare un Piano del Lavoro, attualizzandolo, per la Cgil si è poi presentata anche al Congresso Nazionale del 2010, per affrontare la crisi economica e finanziaria del 2008, che comportò una perdita di 9 punti di Pil fino al 2011, portando lo spread a 540 punti base.

Questa discussione ha portato poi alla definizione ed al rilancio di un nuovo Piano del Lavoro della CGIL nel 2013, ma che al pari del Piano del Lavoro di Di Vittorio non vive nell'elaborazione quotidiana della lotta sindacale e di classe e non è riferimento di alcun che.

Al pari del Piano storico è una lista

zione femminile, ostacolato non solo da una domanda di lavoro insufficiente, ma anche dalle difficoltà che le donne con carichi familiari hanno nel conciliare famiglia e lavoro, specie se hanno più figli, in assenza di servizi adeguati.

Inoltre le famiglie con due o più occupati sono ancora la minoranza; il 44,6%, in calo rispetto al 2004, quando avevano raggiunto il 45,6%. La soglia di povertà definita dall'Istituto di statistica nazionale per la famiglia composta da una sola persona è 640 euro al mese, ma una famiglia con un figlio a carico è considerata relativamente povera con un reddito medio netto mensile inferiore ai 1400 euro.

Nella realtà il 54,4% dei lavoratori dipendenti, cioè oltre 10 milioni di lavoratori e lavoratrici guadagnano ben al di sotto di 1400 euro al mese, attestandosi a classi di reddito non

Il blocco sociale di riferimento, è chiaramente individuabile in questa alta percentuale di lavoratori e lavoratrici che insieme alle nuove generazioni ed alle donne sempre più necessitano di strutture reali di rappresentanza, cioè di organizzazioni politiche e sindacali che assumono il loro punto di vista, senza alchimie legislative, e la cui totale assenza ha fatto sì che larghi settori di questi lavoratori e di giovani generazioni abbiano guardato con simpatia una compagine governativa post fascista.

*Nevosio era il nome del quarto mese del calendario rivoluzionario francese e corrispondeva, a seconda dell'anno, con il periodo compreso tra il 21/23 dicembre e il 19/21 gennaio nel calendario gregoriano. Dopo la sua abolizione da parte di Napoleone, fu usato solo nel periodo della Comune e poi abbandonato.



FIRENZE 1980

di richieste, talune anche più o meno sensate, ma che non hanno alcuna possibilità di realizzazione concreta, se non sostanziate da rapporti di forza che invece sono sempre più favorevoli al padronato e se non si ha la chiara prospettiva di una reale modifica e superamento del modello economico e sociale capitalistico.

Basta pensare che l'Italia del 2023, continua ad essere un paese in cui prevalgono ancora le famiglie monoreddito, come conseguenza soprattutto del basso tasso di occupa-

superiore alle 20000 euro l'anno e complessivamente il 73,2% dei lavoratori dipendenti, cioè oltre 14 milioni di lavoratori e lavoratrici non superano le 1400 euro mensili.

(2)

La necessità di definire con chiarezza alcuni obiettivi raggiungibili ed acquisitivi in termini salariali ed occupazionali è l'unica strada percorribile per ricostruire quel tessuto di solidarietà di classe oramai lacerato dalla costante ed aumentata disegualianza sociale.

Note:

(1) Il Messaggero 30 dicembre 2022. Intervista di Massimo Martinelli a Carlo Bonomi: "Il lavoro sta cambiando, nelle imprese servono contratti legati ai risultati"

(2) Cfr. "Più salario, meno orario" *il CANTIERE* n.11 ottobre 2022 pag.7