

Sbarra (Cisl) > «Altro che salario minimo, puntiamo sulla “partecipazione al lavoro”»

Rivoluzione nella contrattazione

Lavoratori (e padroni) unitevi

Luigi Sbarra spiega il «cambio di passo culturale» che anima la legge proposta dalla Cisl sulla partecipazione dei dipendenti alla gestione delle imprese. «Cresceranno anche i salari medi, non solo il minimo»

di Pietro Piccinini

Forse ancor più del disaccordo tra Cisl e Cgil rispetto alle raffiche di scioperi dei mesi scorsi, a rendere conclamata una differenza di visioni percepibile ormai da tempo tra i grandi sindacati “unitari” italiani sono arrivate a gennaio alla Camera un paio di proposte di legge per la regolazione e promozione (anche a suon di incentivi) della partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese. Una delle due è firmata dai capigruppo di Fratelli d'Italia, Forza Italia e Noi con l'Italia ed è praticamente ricalcata sull'altra, che invece è farina del sacco della Cisl: la famosa proposta di legge di iniziativa popolare sulla partecipazione al lavoro su cui la confederazione di ispirazione cattolica-popolare ha fatto campagna per tutto l'anno scorso, raccogliendo oltre 375 mila firme. Ne abbiamo parlato con il segretario generale **Luigi Sbarra**.

La vostra proposta di legge sulla “partecipazione al lavoro” è stata in pratica fatta propria dalla maggioranza e lei si è rallegrato di questo. Quale tipo di cultura afferma questa legge?

La proposta di legge è figlia della storia e della cultura della Cisl. Non a caso il nostro primo segretario generale, Giu-

lio Pastore, è firmatario dell'articolo 46 della Costituzione, quello attuato dalla nostra proposta, insieme ad altri tre esponenti cattolici del sindacalismo e della ricerca sociale: Giovanni Gronchi, primo segretario dei sindacalisti cattolici nel sindacato unitario, poi tra i fondatori della Democrazia cristiana e, successivamente, presidente della Repubblica; Amintore Fanfani, economista, studioso del corporativismo con padre Agostino Gemelli, anch'egli tra i fondatori della Dc; Ferdinando Storch, presidente delle Acli. La visione è perciò quella sussidiaria propria della dottrina sociale della Chiesa. Una concezione che valorizza la persona e incentiva il protagonismo dei corpi intermedi.

Oltre al “modello tedesco”, quali altre fonti di ispirazione ha avuto? Ci sono già casi italiani che provano la superiorità della partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese?

Il modello di riferimento non è quello tedesco, che pure è indubbiamente una buona pratica da imitare. La nostra proposta è costruita riscoprendo i valori della Costituzione italiana e provando a rendere trasferibili, replicabili, le migliori esperienze di contrattazione che vediamo nelle aziende e nei territori. Quella delineata dai padri costituenti è una terza via



FOTO: ANSA

tra il liberismo capitalistico della mano invisibile di matrice statunitense e il dirigismo statalista. Un punto di equilibrio tra due forze centrifughe che in quegli anni si fronteggiavano in una guerra assai dannosa, per quanto fredda. Ecco perché nel nostro ordinamento la partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende è un «diritto», da concretizzarsi in conformità alla legge (purtroppo mai approvata, ma ora c'è la nostra) e, soprattutto, in «armonia» (non in conflitto!) con le esigenze della produzione.

Prima della redazione del testo abbiamo raccolto dalle categorie e dai territori oltre un centinaio di esperienze già “vive” di partecipazione e abbiamo avuto evidenza di come tutte le tipologie che citiamo (gestionale, economico-finanziaria, organizzativa e consultiva) siano già presenti da Nord a Sud del paese. Quella gestionale non solo è attiva nelle imprese di proprietà



Luigi Sbarra, segretario generale della **Cisl**, davanti a Montecitorio il 27 novembre per la consegna delle firme a favore della legge di iniziativa popolare sulla partecipazione dei lavoratori alla vita delle aziende

tedesca, ma anche in numerose medie e grandi imprese dei settori manifatturieri; quella economico-finanziaria è diffusa nelle banche e nelle assicurazioni, oltre che nelle start-up e nelle imprese innovative del terziario; quella organizzativa è una invenzione della piccola e media impresa per il miglioramento quotidiano di prodotti e processi; quella consultiva è adottata nelle pubbliche amministrazioni e nelle imprese ove è presente il sindacato.

Se la partecipazione è su base volontaria, perché c'è bisogno di una legge?

Perché si possano contrattare soluzioni partecipative non c'è bisogno di alcuna legge, come dimostrato dalle esperienze raccolte e citate nella relazione introduttiva alla proposta normativa. È la Costituzione stessa a rimandare alla legge perché queste buone pratiche non rimangano episodiche, ma possano essere replicate da tutti i datori di lavoro (anche quelli

no profit) godendo di incentivi volti a sostenere questo "cambio di passo" che è prima culturale che organizzativo. Grazie alla legge questi benefici saranno accessibili. Ma nulla è fissato come obbligatorio: la nostra è una proposta di sostegno alla contrattazione collettiva.

Ma si può immaginare una rivoluzione culturale con incentivi e sgravi fiscali?

Nessun incentivo economico è in grado di correggere una rigidità legislativa o di fare evolvere la cultura d'impresa. La

«Perché non dovrebbe essere approvata? Quali sarebbero le controindicazioni? Nessuno ad oggi ha saputo rispondere a queste due domande, tanto tra i partiti, quanto tra le parti sociali»

nostra sfida non si ferma certo alla approvazione della legge popolare! Questo è il primo passo, fondamentale perché si torni a parlare di lavoro e contrattazione oltre agli stanchi slogan del dibattito quotidiano. Vogliamo però promuovere una nuova cultura del lavoro e per questo tutti i giorni la **Cisl** organizza corsi di formazione per i suoi delegati e i suoi dirigenti, incontra le persone nelle imprese, negozia con le pubbliche amministrazioni. Il sindacato sarà tecnicamente e culturalmente pronto a cogliere le opportunità che saranno aperte dall'approvazione della legge. Mi auguro sia così anche per le imprese.

Crede che la proposta passerà? Che sostenitori ha trovato tra le forze politiche in Parlamento in questi mesi di mobilitazione per il progetto?

Mi permetto di ribaltare la domanda: perché la proposta non dovrebbe essere

approvata? Quali sarebbero le controindicazioni? Nessuno ad oggi ha saputo rispondere a queste due domande, tanto tra i partiti politici, quanto tra le parti sociali. In particolare in Parlamento abbiamo riscontrato un consenso bipartisan, apprezzamenti da tutti. Il calendario è ora in mano al Parlamento. Sono in discussione nelle competenti commissioni della Camera le proposte di legge in tema presentate durante questa legislatura. Ci auguriamo che possano confluire in unico testo "guidato" dalla nostra proposta popolare.

A Tempi Maurizio Sacconi ha ricordato che nel 2018, quando lui era presidente della commissione Lavoro del Senato, una proposta analoga fu di fatto affossata dal Pd e per di più «su iniziativa della Confindustria». Le resistenze al modello della partecipazione dunque non vengono solo dalla sinistra sindacale? Perché i "padroni" avrebbero interesse a mantenere con i lavoratori rapporti conflittuali anziché di collaborazione?

A differenza del passato, anche recente, non credo che oggi l'ostacolo sia innanzitutto politico, quanto culturale e di opportunismo tattico. Chi tra gli imprenditori ancora mostra una certa diffidenza, comprenderà che alla lunga il coinvolgimento dei lavoratori comporta maggiore competitività d'impresa. Confindustria non è stata mai ostile alla partecipazione economica, convinta che possa essere occasione di condivisione dei destini; la Cgil ha in passato affrontato il tema della partecipazione gestionale. Sono ottimi punti di partenza, ma per noi sono necessarie e possibili tutte le forme di partecipazione, perché si tratta innanzitutto di stabilire un nuovo rapporto tra impresa e lavoratori.

Tra le voci maggiormente polemiche verso questa proposta c'è quella di Susanna Camusso, senatrice del Pd, già segretaria della Cgil, che accusa i suoi fautori di "attacco alla contrattazione" e creazione di "discriminazione", "divisione", "sperequazione". Che cosa le risponde?

È vero il contrario. Non ricordo altri testi così incentivanti la contrattazione, altro che attacco! La comunità (e non la divisione) tra i lavoratori è assai incoraggiata dalla possibilità di influire sul-



Il leader della Cgil Maurizio Landini in piazza del Popolo a Roma per lo sciopero generale (senza Cisl) del novembre scorso

le decisioni dell'impresa. Se possibile, è anche incentivata l'unità di intenti con il datore di lavoro. Abbiamo una prova evidentissima dell'efficacia della partecipazione: durante la crisi Covid l'industria è ripartita grazie agli accordi sulla salute e sicurezza sottoscritti dai sindacati con le imprese, ove si è reso evidente che di fronte a un grande "nemico" (la crisi successiva alla pandemia in quel caso) la partecipazione è meglio del conflitto. Senza quegli accordi il ritorno al lavoro avrebbe seguito i tempi della politica e sarebbe avvenuto non prima di qualche mese, con effetti disastrosi sui redditi delle famiglie e sull'economia del nostro paese.

La Camusso legge il progetto come parte di una operazione volta ad affossare il salario minimo, e in effetti lei

«Accettare di coinvolgersi nelle scelte sul futuro della impresa significa assumersi responsabilità che evidentemente chi preferisce il "no" sempre e comunque non si carica»

parla della proposta di legge come di una alternativa al salario minimo. Ci fa capire perché la partecipazione sarebbe più efficace del salario minimo?

La Cisl ha iniziato a parlare di partecipazione ben prima del dibattito sul salario minimo. Per la precisione, "solo" settant'anni prima, visto che il termine è citato nei primi articoli del nostro Statuto del 1951! Nessun opportunismo, quindi. Ciò chiarito, è anche vero che noi crediamo che il salario possa crescere se le imprese performano e queste crescono meglio e in modo più duraturo quando coinvolgono i lavoratori nelle decisioni. La Cisl non è contraria al salario minimo quando fissato dalla contrattazione perché sappiamo che questa è la strada per tenerlo il più alto possibile. La nostra proposta è in grado di elevare i salari medi e mediani, non si accontenta del minimo.

Ne ha parlato con Annamaria Furlan, a capo della Cisl prima di lei e oggi compagna di partito della Camusso a Palazzo Madama? Quale delle due anime prevarrà nel Pd davanti a questa proposta?

Certamente ne ho parlato con Annamaria, che ha sempre sostenuto la parte-

cipazione da segretaria generale della **Cisl** e continua a sostenerla come esponente di spicco del Pd, avendo anche firmato la nostra proposta. Per quanto concerne la linea del partito, non è affare della **Cisl**, ma del dibattito interno di chi fa parte del Pd.

Pensa che la proposta farà venire al pettine le differenze (qualcuno le chiama "fratture") tra Cisl e Cgil già emerse in occasione degli scioperi antigovernativi dei mesi scorsi?

Maurizio (Landini) credo condivide il metodo della movimentazione dal basso, della proposta coinvolgendo gli iscritti e i lavoratori. Quasi 400 mila firme sono una prova di vicinanza ai bisogni assai significativa. Sul merito certamente ci sono delle differenze che derivano dalla diversa storia di **Cisl** e Cgil, ma poco male. La nostra proposta non è certamente divisiva.

Perché questa ostilità all'idea di "liberare" la regolazione dei rapporti tra lavoratori e padroni, se l'esperienza dimostra che entrambe le parti possono trarne vantaggio?

Perché accettare di essere coinvolti nelle decisioni che impattano sul futuro della impresa vuole dire assumersi delle responsabilità che chi preferisce la strada del "no" sempre e comunque evidentemente non si carica. È una soluzione che nel breve periodo può pagare in termini mediatici e di consenso; nel lungo periodo però i lavoratori sanno ben distinguere chi ha fatto di tutto per migliorare le proprie condizioni da chi invece ha giocato una partita solo politica. Noi siamo pronti a correre questo rischio.

Se sulla partecipazione al lavoro vi siete trovati in sintonia con la maggioranza, sulle pensioni è più dura. Vi siete battuti contro le strette previste nell'ultima manovra, come era comprensibile. Ma alla lunga il sistema pensionistico italiano così com'è è destinato a saltare per i motivi che tutti conosciamo. Come si può rendere sostenibile questo sistema senza prima o poi tagliare da qualche parte?

Il primo passo che serve, sulle pensioni, è una grande "operazione verità", che faccia chiarezza tra la spesa per la previdenza e quella per l'assistenza sociale, separando le diverse componenti. Noi della **Cisl** lo ribadiamo da anni e

abbiamo portato questo tema nei vari tavoli tecnici di confronto, senza avere ancora ricevuto risposte soddisfacenti. Questo tema è evidenziato anche in alcuni recenti report istituzionali, che di certo non sono espressione del sindacato. Nell'ultimo rapporto di Itinerari previdenziali si sottolinea bene come, nel nostro sistema, i governi prevedano agevolazioni o prestazioni che vengono poi impropriamente caricate sul bilancio delle "pensioni", pur essendo spese di natura prettamente assistenziale. Se noi scorporassimo queste voci scopriremmo che la nostra spesa pensionistica di natura previdenziale, nei fatti, è in linea con quella europea. È un risultato a cui si è arrivati, anche, attraverso riforme "dolorose" per i lavoratori ed è per questo motivo che, nell'ambito dell'ultima manovra, ci siamo battuti affinché non vi fossero ulteriori tagli e strette. Alla base di tutto, noi crediamo che la sostenibilità finanziaria del sistema vada coniugata con la sostenibilità sociale, con riforme strutturali che escano dalla logica di breve periodo degli interventi-tampone. In questo senso, ad esempio, chiediamo un intervento sulle pensioni contributive di garanzia per i giovani e un supporto alla previdenza complementare, vero e proprio secondo pilastro del nostro sistema pensionistico. Vanno resi più flessibili, sostenibili e inclusivi i meccanismi di uscita, incentivata la previdenza delle donne, incrementati gli assegni sbloccando la perequazione ed estendendo la quattordicesima.

L'autonomia differenziata sarà la rovina del Sud, protesta l'opposizione. Lo crede anche lei?

L'approvazione in Senato del Ddl rappresenta soltanto il primo passo di un cammino complesso, articolato, delicato, che richiede un dibattito ampio e partecipato dalle parti sociali e dal sindacato confederale in particolare. La **Cisl** guarda

«Sulle pensioni serve una "operazione verità": separate le spese per l'assistenza ingiustamente accorpate alla spesa per la previdenza, emergerebbe che su questa siamo in linea con l'Europa»

a questo tema senza pregiudizi, ma con intransigente attenzione rispetto ai gravi rischi impliciti in un provvedimento non adeguatamente coesivo e concertato. Una riforma solidale, ben concertata, può aiutare ad elevare efficienza ed efficacia dei servizi, responsabilizzando gli amministratori locali e semplificando tante procedure. Dovrà però rafforzare e non indebolire l'unità e la coesione nazionale. Occorre partire dalla definizione condivisa dei livelli essenziali delle prestazioni e dei relativi fabbisogni e costi standard, connessi a diritti di cittadinanza che lo Stato deve garantire in modo uniforme sull'intero territorio italiano. Fondamentale sarà assicurare adeguate forme di perequazione per i territori con minore capacità fiscale, a partire dal Mezzogiorno e dalle aree interne del paese. Nella definizione dei decreti attuativi il perimetro decisionale va tenuto largo, con il pieno coinvolgimento e la piena considerazione delle valutazioni del Parlamento, del sindacato e di tutti gli attori istituzionali e sociali in grado di contribuire a costruire una riforma equa e coesiva, capace di incrementare qualità e quantità dei servizi pubblici, degli investimenti, dell'occupazione e dello sviluppo.

Le sembra che il Sud sia stato "dimenticato", malgrado l'ennesimo salvataggio dell'ex Ilva e la riesumazione del progetto del Ponte sullo Stretto?

Le due operazioni che cita dimostrano che c'è un'attenzione meridionalista non trascurabile. Bisogna però premere sul pedale dell'acceleratore per trasformare il Sud in un vivo hub energetico, industriale, commerciale, che intrecci e connetta le tante vocazioni produttive dei territori: dalla manifattura alle start-up innovative, dal turismo al commercio, dall'agroalimentare all'artigianato, dai servizi al terziario. Da questo punto di vista l'utilizzo pieno e virtuoso del Pnrr è essenziale, sia sotto il profilo quantitativo, con il rispetto dei vincoli che assegnano il 40 per cento delle risorse alle aree deboli, sia negli aspetti qualitativi, vale a dire nel monitoraggio del buon uso di ogni euro erogato. Per questo va collegato sempre più alla pelle viva della società, attraverso patti territoriali partecipati dalle parti sociali che assicurino qualità della spesa, rispetto dei cronoprogrammi, trasparenza e legalità. ■