

## Al di là del sogno dello «stato sociale»

di  
*Ermanno Gorrieri*

Le mie riflessioni che riguardano aspetti particolari del grande problema di «come cambia il lavoro» partono da due dati di fatto che a me sembrano incontrovertibili, nel senso che bisogna tenerne conto nell'impostare ogni discorso relativo al lavoro.

Uno è la rivoluzione tecnologica, informatica che incide sul modo di lavorare ma che incide, io credo, anche sulla quantità dell'occupazione. Non sono un esperto di questa materia ma si legge, si sente che quanto meno l'occupazione non potrà crescere per un periodo almeno di dieci-quin dici anni per il quale si può fare politica dopo di che si fa soltanto del futuribile. Quindi ogni discorso dovrebbe partire secondo me da questo punto fermo: non c'è possibilità di aumentare complessivamente l'occupazione. Anche se si possono creare nuove forme di lavoro la quantità complessiva non è destinata ad aumentare.

Secondo dato di fatto. La necessità di riscoprire il mercato e l'efficienza. Anche in funzione della difesa dell'occupazione e del reddito, in un società di rapporti economici internazionali aperti, nella quale si deve fare i conti con le economie che camminano a passo rapido sul terreno appunto dell'efficienza e della produttività, oltre che

dei cambiamenti tecnologici, la difesa dell'esistente è una difesa che non può reggere.

Forse bisogna che noi, non considerandolo un riflusso ma invece un salutare bagno nella realtà, teniamo conto che una serie di miti nati nel post-sessantotto ma che hanno avuto incremento e suggestione anche da esperienze come quelle della Cina, ad esempio, sono finiti. Io credo che a cavallo degli anni Sessanta/Settanta sarei andato molto volentieri in Cina a vedere come nasceva e che possibilità aveva quella società nella quale si pensava fosse possibile superare le regole del mercato, della molla individuale al lavoro e alla produttività. Penso che se dovessimo andarci oggi forse non ne varrebbe la pena perché anche quella realtà suggestiva, la più d'avanguardia, sta dimostrando in questa fase storica l'impossibilità di non fare i conti con quella che è una delle spinte, forse debbo dire la spinta principale per l'uomo a dare il meglio di se stesso, quindi a produrre, che è l'interes-

se individuale. Pensare che si possa creare un uomo nuovo che non è più condizionato dagli interessi personali si è dimostrato appunto impossibile. E forse noi cristiani sappiamo perché: perché la natura umana è una natura decaduta e quindi dobbiamo fare i conti con questo uomo, con le sue caratteristiche, non con un uomo astratto che non è creabile. Con questo non voglio dire che debba cadere un grande sforzo di formazione e di rilancio di valori. Però io credo che oggi non si può non fare i conti con i problemi del mercato e dell'efficienza.

Questo comporta un forte cambiamento nel modo di pensare in ordine ai problemi del lavoro. E credo che ponga dei grossi problemi ai sindacati, non solo naturalmente, che mi sembrano dilaniati dal dilemma: sì all'efficienza però continuiamo a mantenere in piedi una serie di garantismi che sono incompatibili con l'efficienza e le esigenze del mercato. E allora il sindacato cammina un po' a zig zag fra queste due esigenze quando forse oggi si dovrebbe avere il coraggio di fare una scelta: la scelta per l'efficienza e per le regole del mercato. Potremmo vedere, ad esempio, il problema dei licenziamenti. Se noi facciamo una politica di difesa rigida del posto di lavoro di chi ce

l'ha e di come è organizzato in aziende che non possono reggere, evidentemente camminiamo per una strada che è il contrario di quella della ricerca dell'efficienza. A me pare quindi che sia necessario prendere coraggiosamente atto che questi sono problemi non eludibili.

Questo non significa che noi accettiamo quelle che sono le conseguenze della legge del mercato anche nell'ambito del mondo del lavoro. Mi pare che il problema sia appunto questo: ripristinare o creare ex-novo delle condizioni di dinamismo nella società, di apertura. Per forza di cose nella società c'è un certo grado di competizione, ed è la competizione la molla che determina progresso, progresso produttivo e progresso nell'organizzazione complessiva della società. Però, dove si deve intervenire? Si deve intervenire per impedire che le conseguenze della competizione facciano delle vittime, cioè i più deboli; quelli che non possono emergere nella competizione non possono essere lasciati a se stessi.

Quindi c'è un problema di intervento pubblico che tenda proprio a garantire a tutti un certo livello di occupazione, di reddito, di condizioni di vita. E questa mi pare sia la strada più realistica per correggere quelle che sono le ben note conseguenze negative dell'economia capitalista. Allora questo discorso della correzione delle conseguenze negative si può secondo me esplicitare in due direzioni: sul terreno del reddito e

sul terreno dell'occupazione. È chiaro che un'economia e una società che facciano leva sull'efficienza comportano il riconoscimento e lo stimolo della qualità del lavoro. Quindi tutto il discorso dell'egualitarismo inteso nel modo in cui si è realizzato in questi quindici anni, circa, deve essere ripensato, rivisto. Il sistema retributivo deve tenere conto della necessità di riconoscere e incentivare le capacità dei singoli lavoratori e in particolare la qualità del lavoro intesa in senso completo. Non soltanto della capacità professionale ma di altri aspetti della qualità del lavoro che possono essere la gravosità, le condizioni di disagio in cui il lavoro si svolge, la non gratificazione connessa a tutta una serie di prestazioni lavorative. Quindi il sistema retributivo dovrebbe essere rivisto, ripensato in funzione del riconoscimento di questi aspetti diversi della qualità del lavoro.

Allora vuol dire diversificazione dei livelli retributivi, riapertura dei ventagli retributivi; vuol dire, secondo me, necessità di uscire dal punto unico di contingenza. Se la scala mobile ha il compito di mantenere inalterato il potere d'acquisto dei lavoratori non può che applicarsi in percentuali, se ha questo scopo. Se invece si vuol intervenire modificando quelli che sono i rapporti retributivi scelti in sede contrattuale allora può funzionare anche una scala mobile che è elemento di distorsione com'è attualmente. Quindi:

riapertura dei ventagli retributivi e contemporaneamente assicurazione a tutti del minimo necessario per raggiungere condizioni adeguate di vita, adeguate al livello generale di vita della società di oggi. Un processo redistributivo, quindi, che ha come obiettivo quello di raggiungere un certo grado di eguaglianza, non di eguaglianza assoluta, di eguaglianza nel senso di garantire a tutti le condizioni base per realizzare una vita adeguata alle esigenze dell'uomo d'oggi. Perciò, coloro che fanno un lavoro meno qualificato e di conseguenza meno riconosciuto sul terreno dei livelli salariali hanno diritto di vivere a un certo livello standard base di vita. E questo lo si può realizzare non per la strada dell'appiattimento salariale ma per la strada della redistribuzione del reddito attraverso la quale sia garantito a tutti un minimo di reddito spendibile pro-capite. A tutti i lavoratori ma anche come consumatori che non vivono isolatamente ma in un nucleo familiare; per cui il reddito spendibile che deve essere garantito deve essere un reddito pro-capite, non dei lavoratori ma di tutti, in sostanza, i cittadini, anche di quelli che non lavorano. Questo comporta tutta una revisione sia della politica salariale sia degli strumenti di redistribuzione del reddito quali il fisco, la previdenza, gli istituti più o meno assistenziali del tipo degli assegni familiari, la spesa sociale. La quale non

può più essere concepita in funzione del garantire un'ampia gamma di servizi sociali gratuitamente, in modo indifferenziato a tutti i cittadini. Se questo poteva essere un mito, un sogno degli inizi dello stato sociale, noi oggi constatiamo che di fronte a una domanda sociale crescente di prestazioni di servizi e di fronte alla crisi fiscale dello Stato e quindi alle limitazioni che ci sono nella disponibilità di risorse, questo sogno, questo obiettivo non è più raggiungibile; anche perché il suo presupposto era quello che tutti i cittadini in relazione al proprio reddito reale contribuissero attraverso il fisco a finanziare i servizi gratuiti per tutti. Questa condizione non si realizza, non si realizza particolarmente in Italia ma non sembra che si realizzi al cento per cento in nessun paese, nemmeno in quelli più avanzati su questo terreno. C'è da fare i conti, inoltre, con la sproporzione tra risorse e bisogni che si debbono soddisfare, e allora, anziché prestare servizi scarsamente efficienti gratuiti per tutti, la strada per uscire dalla crisi dello stato sociale a me pare sia quella di puntare a una maggior efficienza dei servizi fermo restando il fatto che quelli che possono pagare se li pagano in tutto o in parte, e ne godono gratuitamente sia dal punto di vista delle prestazioni in denaro sia dal punto di vista del godimento dei servizi quelli che sono al di sotto di certi standard di reddito, non individuale ma eviden-

temente familiare, per cui non possono affrontare l'onere di questi servizi. In sostanza: la riscoperta e la necessità di rilancio dell'efficienza e del mercato comporta una coerente politica sociale tendente a limitare o possibilmente ad evitare le conseguenze negative della competizione che è propria di un'economia di mercato.

Lo stesso discorso vale in relazione all'occupazione.

Se è vero che non si può pensare che i due milioni di disoccupati di oggi, o inoccupati, siano riassorbibili attraverso l'espansione produttiva, almeno completamente, c'è anche qui allora un problema di redistribuzione dell'occupazione.

La strada dei pre-pensionamenti anticipati, come ha già detto Pertile, può anche essere adottata in situazioni di emergenza, ma le situazioni di emergenza ci sono poi sempre e quindi bisogna stare attenti che quando si ricorre a questi metodi artificiosi c'è il rischio che diventino stabili quelli che dovrebbero invece essere eccezionali. Il pre-pensionamento è perciò una strada sbagliata, il che vale non solo per i siderurgici: il problema delle pensioni baby nel pubblico impiego è ben più grave. E questo è in piedi da tempo. Qui non si ha la capacità e il coraggio di affrontarlo come si dovrebbe. Niente vieta in una società che rispetti le scelte dell'individuo di permettere ad uno di andare in pensione dopo cinque anni di lavoro. Secondo me dovrebbe poterci andare. Se le professores-

se vogliono andare in pensione 40 anni, liberissime di farlo. Salvo che la pensione la devono prendere a 60 anni e in proporzione ai contributi che hanno versato. Quindi c'è tutto questo discorso delle pensioni anticipate. Che fra l'altro fa a pugni con l'evoluzione demografica. Tutti sappiamo che stiamo assistendo ad un progressivo invecchiamento della popolazione. Gli anziani da mantenere crescono a vista d'occhio e se poi il limite lo abbassiamo ancora non si sa bene chi possa produrre il reddito per pagare queste pensioni.

Sul tema della distribuzione del lavoro c'è un obiettivo che i sindacati europei, non solo italiani, si pongono che è quello della riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, le 35 ore. Intanto penso che almeno le 36 ore sarebbero un obiettivo da perseguire perché ci sono 4 milioni di lavoratori del pubblico impiego che lavorano 36 ore; quindi, dal punto di vista dell'equiparazione, si dovrebbe arrivare all'orario di 36 ore per tutti. Però io non so dire se la riduzione dell'orario di lavoro determini automaticamente nuova occupazione. E neanche so dire se è un obiettivo facilmente raggiungibile da parte del sindacato, perché dovrebbe fare assegnamento su uno spirito di solidarietà in base al quale chi lavora a orario completo di oggi dovrebbe ridurre il proprio orario riducendo corrispondentemente il salario, perché se no si tratterebbe semplicemente di un au-

mento retributivo: non so se tutti sono disposti a farlo in funzione del creare occupazione per altri. A me sembra che la strada maestra sia quella di un ripensamento del sistema di organizzazione del lavoro.

Oggi il lavoro dell'uomo è organizzato sostanzialmente in questo modo: si comincia grosso modo a vent'anni a lavorare, si lavora per 40 anni, fino a sessant'anni e poi dopo non si lavora più completamente, e in questi 40 anni in cui si lavora, si lavora 11 mesi all'anno per 40 ore o 38 o 36 alla settimana. Cioè, c'è una totale standardizzazione del modo di lavorare, della quantità di lavoro che ognuno deve affrontare. A me pare che la strada maestra sia quella di introdurre criteri di flessibilità nella prestazione lavorativa. Che non vuol dire, evidentemente, andare in ufficio alle 8 e mezzo se uno vuole mentre un altro ci va alle 9. Vuol dire adeguare il lavoro, la prestazione lavorativa, a una crescente tendenza alla soggettività nell'organizzare la propria vita, il rapporto fra la vita e il lavoro, soggettività che forse si colloca all'interno di una ripresa generale della soggettività. Questa deve potersi esplicitare anche nei rapporti col lavoro. Quindi vuol dire possibilità di scelta fra una varietà di percorsi lavorativi che non siano solo quello standardizzato dei 40 anni per 11 mesi per 40 ore, ecc. Vuol dire: nell'arco della vita lavorativa possibilità di uscite, rientri, cambiamenti; e nel-

## Paola Gaiotti nuovo presidente della Lega

In seguito alle dimissioni di Paolo Giuntella, presentate alla riunione del comitato nazionale della associazione il 23 giugno, il comitato nazionale di coordinamento della Lega Democratica ha eletto, a norma di statuto, presidente provvisorio Paola Gaiotti. A Norma di statuto il presidente provvisorio rimane in carica fino alla assemblea nazionale che deve essere convocata entro sei mesi. L'assemblea nazionale della Lega Democratica si svolgerà a Roma alla Domus Mariae il 1° e il 2° dicembre.

l'ambito del mese, della settimana, possibilità di scelta di quantità diverse di lavoro, che non è solo il part-time, ma il complesso di tutti i modi nuovi di organizzare il lavoro che dovrebbero ispirarsi a questo concetto di maggior flessibilità.

E in questo modo si potrebbe forse anche ottenere, oltre che rendere il lavoro più corrispondente a quelle che sono le aspirazioni dell'individuo, la messa a disposizione, probabilmente, di quantità di lavoro per coloro che sono fuori del mercato di lavoro.

Tutto questo comporta

naturalmente notevoli problemi di organizzazione del lavoro. Ma del resto abbiamo sentito che bisogna cambiare molte cose, non solo in questo campo.

C'è anche la necessità di ripensare tutta una serie di istituti contrattuali. La liquidazione, per esempio, è una cosa che fa totalmente a pugno con questo concetto di mobilità, flessibilità, perché tende sostanzialmente a cristallizzare nel medesimo posto di lavoro. Senza contare che è nata quando le pensioni erano assolutamente inadeguate, è nata come indennità di licenziamento. Non ha grande senso avere 10 o 15 o 20 milioni da spendere a 60 anni quando i bisogni erano ben prima; mettere su casa, farsi l'appartamento. La liquidazione è un istituto che non ha senso. E purtroppo su questo terreno si fanno tutte le battaglie, da quella di Democrazia Proletaria col referendum a quella del trattamento fiscale delle liquidazioni. Come se le liquidazioni fossero un istituto importante. La liquidazione è un istituto che deve scomparire, progressivamente. Quindi c'è una revisione in ordine anche agli istituti contrattuali.

C'è una revisione anche relativamente al sistema pensionistico. Non solo per la questione del rapporto tra il trattamento assicurato dall'istituto pubblico, dall'INPS, attraverso l'assicurazione volontaria e le assicurazioni integrative individuali che ognuno può procurarsi: ma c'è un cambiamento del concetto. Nel

1968, o lì a cavallo, è stata introdotta con la riforma delle pensioni la pensione retributiva, cioè commisurata all'ultimo periodo di lavoro; per alcuni settori addirittura all'ultimo stipendio, per altri, attraverso sistemi vari, all'ultimo periodo di lavoro. Questo cosa comporta? Rende più difficile quei processi di mobilità, flessibilità, e poi, in particolare, questo sistema pensionistico premia quelli che fanno carriera e penalizza quelli che invece non riescono ad aumentare la loro retribuzione se non in misura molto limitata nel corso della vita lavorativa. E siccome le retribuzioni sono spesso anche legate all'anzianità, e anche questo è un discorso da ripensare, cosa vuol dire? Vuol dire che quelli che restano immobili, fissi in un lavoro alla fine si trovano una retribuzione più alta e quindi, evidentemente, una pensione più alta. Quelli che invece rispondono all'esigenza di mobilità possono anche non trovarsi in condizioni avvantaggiate. Un sistema di lavoro flessibile comporta anche un sistema pensionistico basato sui contributi versati e non sulla retribuzione. Sembra un tornare indietro. Fu una conquista la pensione retributiva. Una conquista, in realtà, che dal punto di vista dell'equità sociale premiava una parte dei lavoratori: mentre tutti avevano pagato in proporzione alla loro retribuzione, chi alla fine partendo da impiegato era diventato funzionario, dirigente, veniva ad essere largamente

privilegiato.

C'è dunque tutto un ripensamento da fare in relazione al rapporto vita-lavoro e al rapporto, quindi, tra organizzazione del lavoro e sistemi contrattuali e previdenziali che permettono appunto questa nuova flessibilità e mobilità del lavoro. Su questo terreno si presenta poi il punto più caldo che riguarda il pubblico impiego. Qui si ha il massimo di rigidità, il massimo di automatismi nella progressione di carriera e retributiva, il massimo di garantismi. E qui viene in ballo anche un dato culturale. La cultura del precariato. Si parla di precariato come di una cosa da superare con la stabilizzazione. A parte il fatto che siamo sempre sulla strada del privilegiare chi è dentro, chi riesce ad entrare nella città-della: gli altri restano fuori; a parte questo, non si vede perché se per precariato si intende un rapporto di lavoro che non ha la stabilità, la garanzia per tutta la vita lavorativa, il settore privato debba essere precario e quello pubblico no. Non è forse precario il settore privato, nel senso che il rapporto di lavoro può sempre essere scisso? È perché allora questo privilegio del pubblico impiego, 4 milioni di lavoratori cui vanno aggiunti i settori confinanti, le banche, l'ENEL che pur non avendo il rapporto formale di pubblico impiego hanno tuttavia una condizione analoga? Non possiamo chiedere mobilità e flessibilità nel settore privato e poi lasciare soprav-

vivere una grande isola che ha un rapporto così privilegiato e così improduttivo, produttivo di inefficienza, com'è il rapporto di pubblico impiego.

Sempre nel campo della distribuzione del lavoro vista appunto come rottura delle rigidità, il che vuol dire poi anche rottura dei privilegi, ci sarebbe da fare qualche riflessione in ordine alla rigida divisione sociale del lavoro in base alla quale è organizzata la società di oggi, per cui se uno comincia da operaio, salvo eccezioni finisce da operaio, e così per un insegnante o un medico. C'è questa rigidità a compartimenti stagni per la quale si arriva ad aberrazioni di questo genere: per i concorsi pubblici è previsto un limite di età, 30 anni, che può salire a 35 più uno, due, tre se si hanno dei figli. Il che vuol dire, che entrano solo dei giovani. Ma a fare che cosa ad esempio, il bidello, quando il lavoro di bidello, che merita tutto il rispetto come tutti gli altri lavori, nella logica dovrebbe essere riservato a chi ha fatto l'operaio in fonderia per vent'anni o per trent'anni. Quindi, ci dovrebbe essere sì un limite di età ma un limite minimo al di sopra del quale si può entrare in certi tipi di lavoro, dopo avere svolto altre attività più pesanti.

La rottura di questi tipi di rigidità, accenno appena, finisce poi per incidere sui privilegi di casta, sulla concezione castale delle categorie di lavoratori. Nell'organizzazione della sanità, ad esempio, mancano i para-

medici e abbiamo medici più del necessario. Però se uno si iscrive all'università e non è proprio un deficiente totale, un lavativo totale, si laurea, diventa medico, salta su quello scalino... La logica non sarebbe che uno cominciasse a fare due anni di università e poi tre anni di paramedico, se c'è necessità di paramedici, e poi continuare nello studio o contemporaneamente studiare in modo che arrivino a fare il medico solo quelli capaci, idonei? Abbiamo anche queste sfasature nel mercato del lavoro che sono create da questa concezione castale del lavoro della categoria che si esprime poi, alla fine, nel pretendere il numero chiuso per la facoltà di medicina e non si vede perché non si dovrebbe mettere nella facoltà di lettere o di matematica dove la sproporzione fra quel che produce l'università e i posti che saranno disponibili in relazione all'evoluzione demografica è ancora più grave che nel settore medico.

In sostanza, al di là degli aspetti specifici dei problemi cui ho accennato, mi sembra che emerga una duplice esigenza: da una parte quella di ripensare, di essere disponibili a forti cambiamenti nell'organizzazione della società e in particolare nell'organizzazione del lavoro, nel rapporto tra ciascun individuo e il lavoro. Forti cambiamenti, disponibilità a cambiare.

Dall'altra, e come corollario a questa, viene l'esigenza di combattere a tono quello che è uno dei mali

## Assemblea nazionale Legga Democratica

È convocata a Roma il 1° e 2 dicembre, presso la Domus Mariae la seconda assemblea nazionale della Lega Democratica. L'appuntamento annuale — a norma di statuto — quest'anno sarà particolarmente importante perché dovrà procedere alla elezione del nuovo presidente dell'associazione. Il comitato nazionale di coordinamento, accogliendo le dimissioni del presidente Paolo Giuntella, ha eletto presidente provvisorio dell'associazione Paola Gaiotti. L'assemblea sarà inoltre e soprattutto un importantissimo appuntamento di dibattito politico. Le prenotazioni per l'assemblea devono essere immediatamente comunicate alla segreteria della Lega Democratica a Roma.

più gravi della nostra società: la corporativizzazione, cioè la difesa rigida degli interessi delle singole categorie che si oppongono a cambiamenti che mettano in discussione una serie di privilegi di cui tante categorie di lavoratori godono.

Necessità, quindi, di un salto culturale nell'atteggiarsi di fronte a questi problemi. Qui si tratta non soltanto di migliorare, correggere un sistema esistente, si

tratta di modificarlo anche in alcune delle sue radici.

Questo in omaggio a quelle esigenze di efficienza da cui sono partito, in omaggio a quelle esigenze di redistribuzione del reddito e dell'occupazione che sono necessarie per gli anni futuri e in omaggio a ragioni di equità sociale che debbono contemplare gli effetti di una ripresa del mercato e dell'efficienza. Quindi credo che una riflessione più approfondita su questi problemi debba partire proprio da una disponibilità a fare tabula rasa di alcuni concetti e principi a cui si ispira la prestazione di lavoro fino a questo momento, per aprire strade nuove, diverse dal passato, che non siano semplicemente correttivi ma impostino in modo nuovo e adeguato le soluzioni ai problemi che sono davanti a noi.