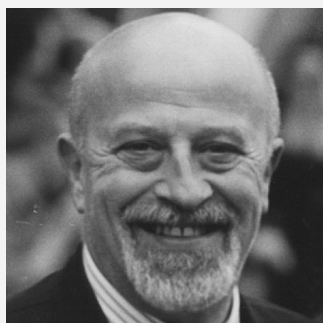


## A tu per tu con il sindacato

a cura di Francesco Lauria e Silvia Stefanovichj

# A colloquio con Cesare Minghini, Presidente Ires Emilia Romagna



**C**esare Minghini è un sindacalista di lungo corso, nato a Bologna nel 1952. Negli anni Settanta segue i problemi della casa attraverso la categoria degli edili e delle costruzioni Fillea-Cgil ed entra in contatto

con il Prof. Brusco, che gli trasmette la passione per la ricerca socio-economica. Dal 1982, come Segretario della Camera del lavoro di Bologna, segue numerose ristrutturazioni aziendali, diventando esperto di Cassa Integrazione e procedure concorsuali, e la contrattazione di secondo livello in particolare sul tema della flessibilità degli orari. Nel 1989 si trasferisce a Roma per lavorare nel Dipartimento Organizzazione della Cgil nazionale, e nel 1998 diviene coordinatore della nuova struttura Nidil (lavori atipici), che aiuta a far nascere in diverse Province del Paese. Nel 2002 rientra in Emilia Romagna e diventa Presidente dell'Ires Emilia Romagna, l'istituto di ricerca della Cgil Emilia Romagna che si occupa, in particolare, di relazioni industriali e di attività relative alla ricerca sui temi dello sviluppo locale.

**Partiamo dalla sua esperienza di contrattazione negli anni Ottanta a Bologna, durante la quale ha potuto constatare come le innovazioni tecnologiche, per esempio l'informatica, modificano la composizione occupazionale e il modo di lavorare. Quale ruolo vede per il sindacato, in questo mutato quadro sociale e del mercato del lavoro?**

Negli anni Ottanta, successivamente alla grande vertenza della Fiat, anche nella nostra Regione abbiamo vissuto una forte ristrutturazione del sistema industriale, in particolare con l'introduzione dei processi informatici e delle nuove tecnologie che risparmiavano lavoro. All'inizio il sindacato si trovò impreparato a valutare come ridurre l'impatto sociale che questo cambiamento provocava. Ci furono battaglie a carattere difensivo, che cercarono di limitarne gli effetti più pesanti. Per avere diritto all'uso della Cassa Integrazione Straordinaria era necessario presentare dei veri e propri piani aziendali, con cui il sindacato in quel periodo si misurò, con alterni risultati. Per poter attivare gli ammortizzatori sociali l'accordo sindacale era fondamentale. In questo modo il sindacato poté valutare meglio l'importanza dei diritti di informazione al fine di conoscere a fondo le imprese. Dopo la crisi, questo

aiutò ad alimentare una pratica di contrattazione che vedeva come obiettivo quello della cosiddetta “co-determinazione”, proprio a partire da quella fase di crisi in cui il sindacato veniva chiamato ad un ruolo di accompagnamento della riorganizzazione. Balzò agli occhi il fatto che occorreva prendere una strada che oggi chiameremmo di “partecipazione ai destini dell’impresa concordati con il sindacato”, cercando di far valere il punto di vista autonomo dei lavoratori nei confronti dell’impresa. Iniziò una fase di ristrutturazione che vide un livello alto di qualità delle relazioni industriali, con un sindacato in grado di fare proposte, e mostrare che il punto di vista manageriale non era l’unico che poteva essere assunto. Questa fase continuò fino a tutti gli anni Ottanta, ponendo le basi per l’accordo del 23 luglio del 1993, che sancì un modello di relazioni industriali in cui veniva riconosciuta la contrattazione aziendale. Le strutture sindacali che avevano affrontato le grandi ristrutturazioni aziendali degli anni Ottanta si trovarono ad essere meglio attrezzate per quella che a tutti sembrava una grande scommessa, cioè quella di veder convergere su obiettivi condivisi anche ritorni per i salari dei lavoratori impegnati nelle aziende. Quelle esperienze aiutarono a far crescere il percorso che fu poi formalizzato nel 1993. Adesso siamo invece in una fase totalmente nuova, in cui il sindacato, inteso come struttura sindacale e rappresentanti aziendali, ha visto ridurre la sua capacità di intervento sulle materie dell’organizzazione del lavoro e, più in generale sulle condizioni di lavoro. La stessa fase di contrattazione immediatamente successiva all’accordo del 1993 ha registrato un progressivo declino dell’estensione e della qualità della contrattazione di secondo livello. La condizione di lavoro torna ad essere determinata in modo prevalentemente unilaterale dalle imprese. Contemporaneamente alla diminuzione delle esperienze di partecipazione negoziata, alcuni studiosi di relazioni industriali rilevano un aumento del coinvolgimento diretto e individuale dei lavoratori ai destini delle imprese. Siamo di fronte, dunque, ad una fase declinante della contrattazione, che corrisponde anche ad una grande debolezza del sindacato. Un sindacato che non riesce a contrattare è, ovviamente, un sindacato molto debole.

**Attualmente presiede l’Ires Emilia Romagna dopo un’esperienza in molte aree della Cgil. Qual è per un sindacato il senso di promuovere**

**un centro di studio e analisi dei cambiamenti socio-economici? Qual è lo spazio di autonomia della ricerca?**

Trent’anni fa, alla fine del 1979, la Cgil superò l’idea dei classici “uffici studi” per dare vita all’Ires nazionale, presieduta da Giuliano Amato, su intuizione di Bruno Trentin, perché si credeva che il sindacato avesse bisogno di una relazione col mondo intellettuale esterno e di promuovere un’attività che non necessariamente confermasse le tesi iniziali. Il sindacato scommetteva anche sulla sua fallibilità. Negli anni successivi le strutture regionali più importanti diedero vita ad analoghe strutture. In Emilia Romagna negli anni Settanta c’era il Cress (Centro ricerche e studi sindacali) unitario. Negli anni Ottanta, soprattutto con la vicenda legata alla scala mobile, ci fu una forte rottura dell’unità sindacale e ne fece le spese anche il Cress, e così successivamente la Cgil Emilia Romagna diede vita a questo Ires che compirà 30 anni nel 2012. Rispetto allo spazio di autonomia, direi che sono strettamente collegati ai due attori, da un lato, il sindacato come ente promotore e, dall’altro, la capacità del centro di ricerca di sviluppare competenze. Questo confronto è quotidianamente svolto e non definito, perché per statuto siamo autonomi, ma un’altra cosa è poi l’autonomia praticata. La storia ormai trentennale presenta momenti di minore e maggiore autonomia. Sono ormai otto anni che sono Presidente ed ho visto crescere l’autonomia dell’Ires. Un indicatore del livello di autonomia è quanto l’istituto di ricerca riesce ad ottenere dal punto di vista finanziario da commesse esterne. Il budget attuale dell’istituto può quindi misurare la nostra autonomia da questo punto di vista. Un altro tema rilevante per la ricerca promossa dagli istituti sindacali è certamente legato al suo riconoscimento e utilizzo. Come è noto, la bella ricerca è quella che non ha scadenze prossime ma, se la ricerca sindacale ha tempi molto sfasati rispetto alle aspettative, rischia di non trovare adeguato riconoscimento. La sfida per un istituto di ricerca come il nostro è quello di offrire agli attori della scena sociale ed economica degli strumenti utili per avvicinarsi ai processi reali e rafforzare la qualità dell’azione sindacale.

**La rivista *ERE (Emilia Romagna Europa)* dell’Ires ha dedicato i suoi primi due numeri allo sviluppo ed alla contrattazione sociale con focus**

**sulla dimensione territoriale. Tale attenzione ai temi di sviluppo locale non rischia di acuire le disparità in un'Italia già percorsa da pulsioni centrifughe e disgreganti?**

Io non credo. Lo sforzo, rilevante per le nostre forze, di editare un quadrimestrale ci ha permesso di avere maggiore apertura verso i saperi intellettuali e le università, che oggi si sono aggregati attorno a noi in questo progetto. È stato dunque un mezzo per riaprire un canale che nel tempo si era notevolmente impoverito. La rivista ha dunque un valore in sé, nel non far disperdere idee, spunti, dibattiti che possono essere molto utili in una fase come questa in cui il livello di elaborazione delle politiche non è particolarmente elevato. Abbiamo voluto da subito focalizzare la nostra attenzione su un ambito regionale, però con una forte tensione di comparazione con altre Regioni europee. La nostra Regione si caratterizza come una grande Regione nello spazio europeo. Conosciamo il nostro territorio per motivi professionali e siamo in grado di fornire una nostra rappresentazione attraverso i nostri lavori. Abbiamo poi al nostro interno competenze molto sviluppate nel campo delle relazioni europee, abbiamo ad esempio un ricercatore senior tedesco che ha permesso di avere molti contatti con le università e i centri di ricerca europei. È vero che i primi due numeri avevano un approccio molto territoriale, ma il terzo lo abbiamo poi dedicato al tema "giovani e lavoro". L'approfondimento non è stato fatto con una logica separatista o competitiva con altre realtà. Affrontare oggi la dimensione territoriale, con tutti i problemi che comporta, necessariamente deve chiamare in causa le competenze regionali, il rapporto tra sviluppo industriale e ambiente, tra sviluppo e coesione sociale, i processi di accentuata diseguaglianza che si è prodotta nella società emiliana. È importante per noi mettere in luce questi aspetti per offrire alla società emiliana argomenti per poter riflettere su se stessa e svolgere fino in fondo il nostro ruolo di stimolatori di dibattito pubblico in merito ai problemi che incrociamo.

**Si parla da tempo della necessità di una riforma degli ammortizzatori sociali, che deve però fare i conti con la rilevante presenza di lavoratori precari e flessibili nel sistema. Quali strade vede percorribili e come si dovrebbero sostenere i costi, a suo avviso?**

È necessaria una riforma di impianto universalistico degli ammortizzatori sociali. Abbiamo assistito in questa fase di crisi molto rilevante ad accordi regionali che hanno esteso attraverso gli ammortizzatori in deroga la platea di lavoratori coinvolti. Ma è ancora una coperta troppo corta. Il tema è dunque centrale. Occorre chiamare in causa anche aspetti di tipo fiscale e contributivo, coerentemente con le diverse forme contrattuali che si possono sviluppare, tenendo presente che è altrettanto necessario pensare e operare per una riunificazione del mondo del lavoro, oggi troppo frammentato e diviso.

**Lei è anche esperto della contrattazione di secondo livello. Quali prospettive individua per la contrattazione decentrata nel nostro Paese anche rispetto all'evoluzione delle relazioni industriali?**

Il sindacato dovrebbe risalire la china su questo versante. Purtroppo in Italia si è voluto per forza percorrere la strada dell'accordo separato sulle relazioni industriali del 22 gennaio 2009, che ha modificato il modello del 23 luglio. Dopo questo accordo, in aprile vi sono stati contratti nazionali che si sono confrontati con questo nuovo scenario, alcuni siglati in modo unitario e altri in forma separata. Non voglio partecipare alla polemica, ma ricordo che nel documento unitario che era in discussione con l'ultimo Governo Prodi tutti, a prescindere dal posizionamento delle singole organizzazioni, guardavano con interesse all'estensione della contrattazione territoriale e aziendale. C'era una tensione che guardava con favore al fatto che la contrattazione più vicina ai luoghi di lavoro trovasse un suo sviluppo, oltre che una estensione e qualificazione. Invece, nella realtà, ciò che troviamo oggi sia nell'accordo separato che nei contratti nazionali siglati in seguito è l'assenza di questo segnale di avvicinamento al livello territoriale. Oggi nei luoghi di lavoro si ha una contrattazione puramente e semplicemente difensiva. Anche le discutibili misure messe a punto dal Governo sull'incentivazione degli straordinari e del salario variabile sono state spazzate via dalla crisi. Mi auguro dunque che in futuro si possa tornare a mettere mano al modello di relazioni industriali. Vedo una piccola luce, perché c'è un consenso largo sul fatto che occorre rafforzare le competenze professionali dei lavoratori in quanto si potrà uscire dalla crisi con maggiori

investimenti sulla qualità del lavoro. Ci sono i fondi interprofessionali dove le aziende devono presentare dei progetti e c'è il vincolo di una valutazione unitaria delle rappresentanze sindacali aziendali, ci sono dei bandi territoriali. La formazione diventa uno dei terreni su cui si potrebbe dare vita ad un'originale forma di confronto negoziale tra le parti. Le aziende sono orientate ad usare questi strumenti in determinati luoghi, mentre ad esempio il sindacato farebbe bene ad usare per esempio la leva della formazione continua per affrontare e sviluppare una propria capacità di interlocuzione con le imprese in termini nuovi.

**Nella promozione del Nidil ha avuto modo di incontrare molti giovani, nella varie Province italiane. Che idea si è fatto del rapporto tra nuove generazioni e lavoro?**

In questo sono aiutato dalla ricerca (scaricabile dal nostro sito [www.ireser.it](http://www.ireser.it)) pubblicata nel n. 3 della nostra rivista. L'esperienza di Nidil nasce nel 1998 quando le organizzazioni sindacali nemmeno conoscevano la dimensione del fenomeno delle forme nuove di lavoro. Tutto emerse con nel 1996 con la riforma delle pensioni quando fu pattuito il fondo a gestione separata con Dini. I sindacalisti, al tempo, si aspettavano che fossero alcune decine di migliaia le persone che avrebbero usufruito di quella modalità, ma è bastato un anno di riforma per farle diventare 800 mila. E la forma della collaborazione coordinata e continuativa è solo una delle tante modalità con le quali il lavoratore opera. Questo mondo è poi evoluto, si sono aggiunti il lavoro interinale e quello in somministrazione, e si sono moltiplicate le forme contrattuali che sostanzialmente caratterizzano, non esclusivamente ma prevalentemente, il lavoro dei giovani. Noi, nella nostra ricerca per *ERE*, non abbiamo dato molto peso alla forma giuridica, che da sola non aiuta a rappresentare una dinamica ambigua e ambivalente. I giovani, in rapporto al lavoro, vengono collocati "tra incertezza e trasformazione". Il giovane ha un rapporto diverso rispetto al lavoratore classico nei confronti del lavoro. Per un verso c'è un approccio che guarda al lavoro come a un modo per sostenere il proprio consumo. Il giovane non guarda tanto alla sua realizzazione nel lavoro, ma si vede come consumatore e vede il lavoro in chiave strumentale, non assegnandogli quell'aspettativa che invece avevano padri e nonni. Dall'altra parte vi sono invece dei

giovani che non sopportano il lavoro gerarchizzato e comandato, che non investe su intelligenza cognitiva. Hanno quindi ambizione a realizzarsi attraverso modalità di lavoro che premiano l'autonomia, che non necessariamente significa lavoro autonomo. Questo anche l'esperienza di Nidil me lo ha insegnato: che a volte vi sono lavori molto più autonomi dentro la sfera del lavoro subordinato e tanti lavori di fatto subordinati dentro la sfera del cosiddetto lavoro autonomo. Ormai, come aveva ben evidenziato Massimo D'Antona, si è avuto uno slittamento del diritto del lavoro molto significativo. Una cosa è l'aspetto formale e altro è l'aspetto sostanziale. L'esperienza di Nidil fu un tentativo, di scarso successo in verità, perché non ha avuto il necessario supporto che avrebbe meritato. Oggi il sindacato si trova di fronte ad una difficoltà, perché i giovani lavoratori guardano al sindacato in chiave strumentale di servizio. Quando non vivono il lavoro come modo di realizzarsi come persona, anche nei confronti del sindacato hanno un rapporto meno forte.

**Una recente pubblicazione della Banca d'Italia sui redditi delle famiglie dimostra come a pagare di più la crisi in termini di riduzione nel reddito siano stati proprio gli italiani con meno di 45 anni. Non c'è un'autocritica da fare in questo senso da parte dei sindacati confederali?**

Sì, direi di sì. Le politiche dei redditi di questi anni hanno dimostrato che il sindacato ha perso riconoscimento come autorità salariale. Quando ha avalato i salari d'ingresso, le forme di riduzione salariale a parità di lavoro per favorire l'occupazione giovanile, ha scelto il male minore, ma ha generato una situazione per la quale si sono accentuati elementi di disuguaglianza. Anche se è evidente da questo punto di vista che oggi occorrerebbe una riflessione molto precisa, sapendo che abbiamo due situazioni urgenti: da una parte avremmo bisogno di valorizzare il lavoro manuale e flessibile, che andrebbe pagato di più di quello stabile (al contrario di ciò che avviene oggi). Dall'altra abbiamo un lavoro prevalentemente intellettuale, anche ad elevato contenuto professionale, ma anch'esso mal retribuito. Occorrerebbe dunque un'operazione di valorizzazione generale del lavoro, come componente fondamentale nella costruzione della ricchezza in questo Paese.