

L'ANALISI

QUEI CORPI INTERMEDI IN CERCA DI UN'ANIMA

di Giorgio Benvenuto



Mai il sindacato è stato al centro di un attacco così violento che dimentica come la democrazia non possa fare a meno delle forze economiche e sociali. Le sette colpe delle organizzazioni strette nel dilemma tra chi tratta per paura e chi ha paura di trattare. La necessità di affrontare con chiarezza il problema della rilegittimazione. Presentandosi come soggetto politico autonomo (non come partito) capace di rappresentare le richieste dei meno ricchi e favoriti. Ma il recupero dell'unità e della confederalità sono condizioni essenziali per il raggiungimento di questi obiettivi



E' in corso una campagna contro il sindacato che non ha precedenti. E' una moda sbagliata. Poco meditata. Per alcuni aspetti però veritiera. I sindacalisti sono trattati come meteci, gli stranieri ai quali nell'antica Grecia veniva riconosciuta una cittadinanza dimezzata, la libertà ma non i diritti politici. Sbeffeggiare il sindacato come qualcosa di superato e di antiquato non facilita il cambiamento del paese, la sua modernizzazione. L'indebolimento del sindacato determina conseguenze negative sulla crescita economica, sull'aumento delle disuguaglianze (lo sottolinea persino uno studio del Fondo Monetario Internazionale di cui diamo conto in questo numero della rivista), sul crollo del potere d'acquisto del ceto medio, sull'aumento della disoccupazione.

Prodi ha ricordato di recente che “la perdita di potere delle rappresentanze sindacali ha coinciso con un aumento delle disparità dei redditi all'interno delle aziende”. Trent'anni fa destava scandalo in un'azienda la differenza di paga da uno a trenta tra un lavoratore alla catena di montaggio e il suo direttore generale. Oggi appare invece naturale, come una inevitabile conseguenza del sistema capitalistico, una differenza da uno a trecento.

L ' A N A L I S I

Il sindacato deve aggiornarsi, deve recuperare il tempo e le occasioni perdute. Deve trovare l'unità e la capacità di progettare e di proporre. Non può auto-assolversi pensando di avere un grande futuro dietro le spalle.

Si sente ripetere spesso, troppo spesso, che il sindacato non ha idee. Non è vero. Ha vecchie idee. Superate. Inadatte. Nostalgiche.

Le proposte mancano di una qualificazione sociale, ideale etica. Sono il più delle volte un dilettantesco assemblaggio di pezzi di cultura eterogenei che non si collegano più ad una tradizione riformista.

La storia della crisi delle forze economiche e sociali, i cosiddetti corpi intermedi (Confindustria, piccole imprese, artigiani, sindacati, associazioni, ordini professionali, etc.) non comincia da ieri. Al valico degli anni duemila il sindacato è arrivato carico di rughe, spento nella progettualità, appesantito dal fardello del passato.

Le dottrine, le ideologie, le formule organizzative sono vecchie, sono l'espressione di un mondo che non vive, ma sopravvive. Non sono più capaci di animare ideologie, di suscitare trainanti passioni, di unire i lavoratori con i giovani, di ispirare proposte e lotte per il cambiamento.

In questa storia di decadenza del sindacato sono evidenti sette punti di crisi.

Il primo, il più grave, quello che condiziona tutti gli altri, è il progressivo abban-

do del rapporto con i militanti. Nessuno può dimenticare il grande fervore, la grande mobilitazione per le battaglie sociali e civili del Novecento. Ricordiamo le accese polemiche, gli scontri infuocati, la forte partecipazione alle scelte che le confederazioni erano chiamate a fare. C'era molta vivacità e discussione. Anche troppa. Era giusto tentare di comporla. Ma si è andati troppo avanti su quella strada. E così sulla intensa, estesa e convinta partecipazione sociale, economica e culturale è sceso a poco a poco un banco di nebbia che ha relegato ai margini tutto e tutti. Nel sindacato e tra i sindacati si è smesso di discutere, di scontrarsi, di contarsi. I lavoratori, i giovani in particolare, se ne sono andati, anche perché nel frattempo i modelli di vita erano cambiati, le stagioni dell'impegno sociale e civile non c'erano più. E quelli che sono rimasti non sono stati più dentro il sindacato come associati, ma come consociati.

Il secondo punto di crisi è rappresentato proprio dal consociativismo, quel vizio ricorrente e oscuro, male endemico della politica e del costume italiano, che si è affermato al posto della concertazione, spegnendo la contrattazione.

Il terzo punto di crisi sta nel non aver voluto capire la necessità del cambiamento. Il rinnovamento è la vera essenza della democrazia. Perché non importa che la democrazia sappia assicurare che prevalgano sempre e in ogni caso i migliori; è ne-

L'ANALISI

cessario invece che sappia fornire gli strumenti perché prima o poi i peggiori vengano mandati a casa. Invece il ricambio in parte degli uomini e in gran parte delle idee non c'è stato, non solo perché si sono temute le novità, ma anche perché il consociativismo, che presuppone si stia tutti insieme (uomini e idee) buoni e cattivi, migliori e peggiori, è nemico di ogni cambiamento. Il motto del sindacato riformista (difendere e conquistare) si è dimezzato, senza accorgersi che poco del passato merita di essere conservato.

Il quarto punto di crisi sta nel non aver voluto vedere che il sistema delle relazioni sociali, come di quelle politiche, aveva bisogno di regole nuove. La fedeltà alle regole e ai modelli del passato è arrivata fino al punto di trasformarla in rigidità, in una specie di pergamena destinata a rimanere immutabile mentre la società si modificava e la storia accelerava i tempi del cambiamento.

Il quinto punto di crisi sta nel non aver compreso che lo Stato centrale, con il suo apparato elefantico della sicurezza sociale e dei servizi è diventato strutturalmente ingestibile, anche perché la dissociazione tra centri di entrata e centri di spesa impedisce la trasparenza dei rapporti tra il dare e l'avere e porta irresponsabilità a tutti i vari livelli amministrativi. Non sono state e non sono ancora accolte le richieste dei cittadini di maggiore sempli-

cià, di maggiore efficienza, di maggiore rispetto da parte dei settori della pubblica amministrazione e dei servizi con i quali quotidianamente si è costretti a venire in contatto.

Il sesto punto di crisi sta nell'aver raccolto in modo troppo episodico, e spesso opportunistico e strumentale, i problemi dell'ambiente, del territorio, della vivibilità delle grandi aree urbane.

Il settimo punto della crisi sta nell'aver accettato la commistione tra il giusto ruolo di indirizzo e di guida dei partiti ed il ruolo attivo di gestione, chiudendo gli occhi sulle forme di occupazione del potere politico nelle diverse sedi al centro e alla periferia.

Più che tracciare delle linee precise si devono ora soprattutto porre degli interrogativi, delle questioni di metodo, indicare le cose che si dovrebbero fare e, soprattutto, quelle che vanno abbandonate.

Dobbiamo innanzitutto sapere che non si esce da questa situazione senza le organizzazioni sindacali che, bene o male, hanno contribuito e saputo portare l'Italia, certo con contraddizioni ed errori, a livelli di benessere e di sviluppo mai raggiunti nella sua storia.

Senza negare gli errori e le responsabilità che pesano sulle spalle delle organizzazioni sindacali dobbiamo arrivare ad una loro rifondazione. Sono due le direzioni in cui si deve operare. La prima è quella della

L'ANALISI

correzione degli errori. Punto per punto si devono prendere in esame tutti i fattori di crisi in cui ci si è impantanati per trovare le procedure, i metodi, le iniziative per ridurli al minimo, possibilmente fino ad eliminarli. La seconda direzione è quella dell'aggiornamento del sindacato, della rimessa in discussione dei suoi obiettivi e dei suoi referenti in una società così cambiata.

Correggere i fattori di crisi significa ricostruire il rapporto con i lavoratori: ci vuole un sindacato che non sia solo degli iscritti, degli associati, peggio ancora dei consociati, tanto meno dei dirigenti, degli

apparati, ma sia tendenzialmente un sindacato aperto, dialettico, movimentista.

Correggere i fattori di crisi significa ridurre gli eccessi delle presenze e del potere. Significa aprirsi al cambiamento. Significa migliorare il sistema di formazione delle leggi. Significa razionalizzare la struttura amministrativa.

Correggere i fattori di crisi significa capire che l'efficienza dei servizi e delle istituzioni è un valore di fondo della democrazia, non è un optional che può esserci o non esserci. Significa capire che la Seconda Repubblica potrà anche essere diversa ma



Crisi monetaria del 1992: Amato negozia con i sindacati un accordo per fermare la tempesta

L ' A N A L I S I

non sarà migliore di quella che l'ha preceduta se non risolverà problemi strutturali come quello dell'equità fiscale, dell'occupazione, della vivibilità, ma anche dell'ammmodernamento delle aree urbane, dei modelli di sviluppo territoriale.

Tutto questo richiederà un duro impegno dei sindacati: un impegno di autocorrezione ma anche di dibattito, di studio, di ascolto. E richiederà nuovi strumenti di organizzazione, di selezione dei gruppi dirigenti, di confronto, di presenza. Richiederà soprattutto che si riprenda il cammino verso l'unità sindacale.

Il compito più difficile è quello di capire perché e in che modo, si giustifica che debba esistere ancora nella società del duemila il sindacato. Parlare oggi di sindacato non è facile; molti gli addebitano ingenerosamente e opportunisticamente la responsabilità della crisi. Certo, parlare di sindacati ieri era facile, spontaneo, nell'epoca di bastimenti che partivano carichi di emigranti, nell'epoca della giornata di dodici ore, dello sfruttamento dei bambini e delle donne. Era facile, era bello, quando scioperare significava rischiare il licenziamento. E il sindacato ha combattuto le sue battaglie più grandi per cancellare questi soprusi, per affermare l'equità sociale, per ricostruire il paese nel secondo dopoguerra, per sconfiggere il terrorismo, per entrare in Europa. Oggi lo spazio per questo tipo di battaglie - che non è vero che non siano

più attuali; che non è giusto che non vengano più fatte - c'è ancora. E' uno spazio che deve essere sviluppato, coltivato, ampliato.

Il sindacato deve essere capace di tornare a stare dalla parte dei deboli e dei più poveri, senza dimenticare le esigenze di chi povero non è e neppure vorrebbe diventarlo. Deve muoversi nella società di oggi e nel mercato che ne fa parte sapendo che le sue rapide mutazioni lasciano delle vittime senza però rimanere succubi delle sue regole e senza lasciare che si impongano le sue spietate pratiche darwiniane.

Occorre ricostruire il ruolo del sindacato. Reinventare uno scenario ed una immagine coerente con la società postindustriale. Occorre ridefinire una strategia di intervento sul sociale che non trascuri la catena di montaggio laddove esista ancora, ma che tenga conto della grande valenza del terziario, del mondo della finanza, dei fondi pensione. Occorre immaginare nuovi strumenti anche di democrazia economica; nuove forme di partecipazione dei lavoratori come la co-determinazione alla tedesca, come la gestione dei fondi pensione.

Lo Statuto dei lavoratori va valorizzato facendolo diventare lo Statuto dei lavori per realizzare la riunificazione del mondo del lavoro.

Tutto questo significa ridefinire le coordinate dell'identità del sindacato. Un sindacato unito, moderno, che non rin-

L'ANALISI

nega le sue origini, che aggiorna i suoi obiettivi ma mantiene l'orgoglio delle sue radici. Oggi il vero rischio non è quello di una supplenza delle forze sociali (sindacati e imprenditori) alla politica, ma quello di una politica che occupa gli spazi del sindacato. E' quello che sta avvenendo in Italia. Il Governo Renzi (gli ottanta euro, il jobs act, le pensioni, la rappresentanza, i contratti, etc.) non riconosce come interlocutrici le forze intermedie e tra queste i sindacati. L'obiettivo è la ricerca di un con-

senso plebiscitario, senza contestazioni e senza contestatori.

Come agire? Come reagire?

Bisogna sempre negoziare, forti della ragionevolezza delle proprie proposte. Occorre superare il falso dilemma tra chi tratta per paura e chi ha paura di trattare. Keynes nel 1925 ammoniva: "credo che in futuro, più che mai, le questioni legate alla struttura economica della società saranno problemi politici prioritari".

Ecco perché il sindacato deve valo-

rizzare il suo ruolo, come soggetto politico autonomo capace di unificare e rendere coeso il sociale. Deve fare politica. Non deve essere un partito politico. Il tempo delle cinghie di trasmissione è finito. Per farlo deve essere capace di ritrovare l'unità e la confederalità.



1983: contro l'inflazione il ministro Scotti (al centro) tratta con i sindacati

L ' A N A L I S I

Deve fornire un'idea di futuro. Deve essere attivo, reattivo, unitario, rappresentativo. Deve navigare in mare aperto. Non deve credere, deve pensare.

Va affrontato con coraggio il problema della sua rilegittimazione. Meno burocrazia, meno cooptazioni, meno rendite di posizioni, meno clientelismo, meno consociativismo. Più proposte. Più conoscenza. Più democrazia. Più idee. Più iniziative. Emmanuel Mounier ricorda che “quando lo spirito difensivo domina, è segno che l'invenzione è morta, che la preoccupazione di conservare, e di conservare tal quale, ha espulso la preoccupazione di promuovere e di creare”.

Giuseppe De Rita ha di recente affermato: “i sindacati una volta erano scuole di moralità. Lo abbiamo visto negli anni bui del terrorismo quando il sindacato si schierò immediatamente contro. Era un corpo intermedio che riteneva necessarie e irrinunciabili alcune regole come quelle della fabbrica e della lealtà tra i lavoratori. Oggi tutti i corpi intermedi, dall'Associazione degli industriali della più piccola delle province al più grande dei sindacati, non sono più capaci di dettare efficaci norme di comportamento”.

Luigi Viviani in un suo recente libro (*Oltre il declino l'unità*) aggiunge: “nella sostanza il sindacato oggi parla molto ma propone e orienta poco. In genere si limita ad esprimere un parere sulle scelte proposte o

attuare da altri, e anche questo contribuisce a ridurre il suo ruolo e la sua influenza ... Ciò che più impressiona è che questo e altri problemi vengono subiti fatalisticamente, senza una discussione interna adeguata e senza mettere in campo conseguenti azioni per modificarla. Manca cioè, in gran parte dei gruppi dirigenti la convinzione secondo cui i costi delle battaglie non combattute sono sempre maggiori anche di quelle perse, perché non determinano alcun fattore di cambiamento”.

Giuseppe Berta spiega: “per poter stare nella nuova organizzazione industriale, con lo spazio di movimento di un soggetto autonomo, al sindacato è richiesto di esprimere una propria competenza specifica in merito ai problemi del lavoro. Qualcosa per cui non bastano né la logica della contestazione sistematica né quella dell'adattamento subalterno”.

Va superata la paura di proporre. Questo è un sintomo dell'invecchiamento del Paese. Si ha paura di tutto ciò che non si comprende, che è estraneo, almeno nell'immediatezza del momento: degli immigrati che parlano altre lingue, della tecnologia che sembra astrusa, della modernità nel suo complesso che mette in discussione certezze radicate e radicali.

Sono necessarie le riforme. Ma le riforme non si invocano, si fanno. Non si può sopravvivere nella convinzione che sia possibile qualche piccolo intervento con-

L ' A N A L I S I

giunturale per rimettere tutto a posto. Si approvano molte leggi che vengono presentate come risolutive. Invece rinviando i problemi. Per numero di iscritti il sindacato italiano è ancora il più forte, c'è un tasso di sindacalizzazione elevato; anche la Confindustria riesce a tenere al suo interno tutte le varie espressioni imprenditoriali. Ma a questa forza organizzativa corrisponde una debolezza politica straordinaria: sono soggetti inermi e quindi vulnerabili. Invece bisognerebbe uscire da questo cono di paura, bisognerebbe tornare a volare, tornare a formulare proposte veramente "alte", semmai anche rinunciando a qualche conquista di ieri per soddisfare le necessità di oggi.

Nel mondo globalizzato non ci sono più Luoghi Mitici, tutto è frammentato, atomizzato, parcellizzato; il tempo ha una scansione diversa, i luoghi appaiono instabili. Perciò il sindacato deve ritrovare nelle viscere della società quella attitudine al cambiamento che ha sempre avuto e che dovrà sempre mantenere. E' destinato alla sconfitta se si ostina a pensare che esista uno schema rigido capace di ridurre questa complessità a unità. Non esiste più la società protettiva dei bei tempi quando al fianco del sindacato scendevano in piazza il vescovo, il sindaco e i partiti. Poiché l'obiettivo non è più l'annientamento del capitalismo, bisogna percorrere la strada della collaborazione. Su alcune tematiche

la conflittualità resterà, su altre, invece, no. Sulla ripartizione degli utili le divisioni resteranno patologiche ma sull'efficienza e la competitività si deve trovare un terreno d'accordo su cui realizzare non solo incrementi salariali ma anche irrobustimenti dei livelli occupazionali. Il sindacato deve puntare oggi a realizzare qualcosa che assomigli a quanto previsto dall'articolo 46 della Costituzione; deve cercare di importare in Italia con i necessari adattamenti, sistemi che hanno funzionato nei paesi del nord Europa rivendicando, costruendo e partecipando a organismi di controllo che garantiscano il raggiungimento degli obiettivi per i quali è stata richiesta la collaborazione dei lavoratori.

Siamo di fronte ad un cambiamento dove le tecnologie innovative esigono che le imprese vivano nella logica del rinnovamento, della creatività, della comunicazione.

I sindacati e le imprese devono consegnare alla storia i vecchi riti della contrapposizione e dell'antagonismo nella convinzione che un sistema di partecipazione dei lavoratori nelle imprese valorizza i lavoratori e garantisce la competitività delle imprese. La riforma della contrattazione (maggiore peso a quella aziendale rispetto a quella nazionale) può ridare valore al lavoro.

I valori della società nel mondo delle imprese sono cambiati e quelli legati al lavoro dell'epoca taylorista sono caduti. Non

L'ANALISI

è più importante il lavoro che si fa, ma quanto si guadagna. E' questa una spirale perversa che va contrastata. Ridare valore al lavoro può contribuire a trasformare la nostra società.

Il sindacato italiano dovrà cambiare marcia abbandonando la convinzione che esista una frattura insanabile tra lavoro e capitale. Per l'IGMetall in Germania e per l'UAW negli Stati Uniti o per i sindacati giapponesi, la partnership fra impresa e sindacati fa largamente aggio sul conflitto. Che comunque, quando si manifesta, non è un conflitto sociale ma di interessi,

quindi più facilmente conciliabile.

I sindacati sono non solo importanti ma addirittura indispensabili per la giustizia sociale e per il progresso economico. Tutto ciò può essere raggiunto solo attraverso un radicale cambiamento del loro modo di operare.

Le organizzazioni sindacali si trovano di fronte ad un bivio: continuare a perdere di potere guardando solo a se stesse o ritrovare il loro indispensabile ruolo attraverso un profondo processo di revisione delle proprie strutture e del proprio modo di operare. Una terza via non esiste.



1993: il presidente di Confindustria Luigi Abete, con Giugni e Ciampi, firma l'accordo sul costo del lavoro