

LE SOLUZIONI

VA RICONQUISTATA L'AUTOREVOLEZZA

di Tiziano Treu



La crisi del sindacato riguarda tutti i paesi occidentali. Ma in Italia ha assunto caratteri particolari. Il declino, la progressiva irrilevanza e il panpoliticismo si possono evitare solo recuperando l'autorevolezza sociale nel proprio campo d'azione

I cedimenti delle organizzazioni dei lavoratori dal punto di vista della rappresentatività aprono la strada al populismo. Vanno sciolti i nodi relativi alla partecipazione, alla rappresentanza alla contrattazione, alla democrazia e ai costi della burocrazia interna



1 I sindacati di tutti i paesi occidentali sono in declino da molti anni. Quelli italiani condividono tale tendenza, ma con alcune particolarità legate ai caratteri che li hanno contraddistinti nella storia recente. Mi riferisco anzitutto al fatto che il sindacalismo italiano non è unitario, nonostante i tentativi per diventarlo. Inoltre è contraddistinto da una notevole base di tensione sociale e ideologica e di forte propensione conflittuale.

Nel “trentennio d’oro” delle relazioni industriali e dell’economia italiana questi caratteri hanno non solo contribuito alla crescita della sindacalizzazione e della contrattazione collettiva, come è avvenuto in altri paesi, ma hanno rafforzato la attività e la presenza sindacale sul piano delle politiche economiche e istituzionali. Se gli addebiti di pansindacalismo alle confederazioni di quel periodo sono più polemici che fondati, certo il nostro sindacato ha svolto allora un ruolo politico e istituzionale fra i più accentuati nel panorama europeo. Anche perché la concertazione al vertice è stata praticata con particolare intensità e latitudine di contenuti e si è accompagnata con una presenza altrettanto consistente nelle istituzioni del mercato del lavoro e del welfare.

L E S O L U Z I O N I

Oggi si direbbe che il sindacato ha svolto una intensa intermediazione politica e istituzionale. Essa si è svolta in parallelo con ed è stata rafforzata dal collateralismo persistente, anche se variabile, delle confederazioni con i maggiori partiti. Il nostro collateralismo è stato plurale, non unidirezionale come quello dei paesi a governo socialdemocratico e a sindacalismo unitario; per questo motivo ha avuto implicazioni ambivalenti, spesso poco trasparenti e poco “costruttive”.

Il forte protagonismo istituzionale dei nostri sindacati ha sempre contrastato con la riluttanza o con l'avversione, specie della CGIL, a partecipare nell'impresa; e tale riluttanza non è stata corretta dai tentativi della CISL e della UIL di promuovere forme partecipative in azienda. Tale divaricazione di atteggiamenti tra coinvolgimento istituzionale del sindacato e conflittualità in fabbrica, combinato con la centralizzazione della contrattazione, ha segnato uno squilibrio nelle nostre relazioni industriali, allora non evidente ma destinato ad aggravarsi nel tempo.

La divaricazione si è acuita a seguito delle grandi trasformazioni dei decenni seguenti; sia quelle politiche (nuovi orientamenti liberisti dei governi), sia quelle di contesto (globalizzazione e competizione mondiale, innovazioni tecnologiche). Queste trasformazioni hanno colpito la contrattazione nazionale che era l'asse

portante delle relazioni industriali italiane e hanno indebolito gli appoggi e le “rendite politiche” delle confederazioni. Il nostro sindacato ha subito più di altri l'impatto di questi fattori e poi della crisi economica, perché l'indebolimento della sua azione centrale e politica non è stato bilanciato come ad es. in Germania e nei paesi del Nord Europa, dalla presenza di istituzioni partecipative capaci di rafforzarne la presenza nell'impresa.

Anzi, le nostre relazioni industriali non sono state sostenute neppure da una prassi di contrattazione autonoma e innovativa nelle imprese, per cui il sindacato italiano è sempre stato meno attrezzato che per le azioni generali, e talora anche meno orientato a sostenerle. In questo contesto le spinte al decentramento produttivo e della contrattazione verificatesi negli ultimi anni, aggravate dalla crisi, hanno spostato il campo di gioco su terreni difficili per il sindacato (la gestione delle ristrutturazioni e delle crisi) o favorevoli alle iniziative di un management innovativo capace di sviluppare relazioni dirette con i dipendenti, anche senza sindacati (se non contro).

La difficoltà del sindacato di coprire questi spazi ha ridotto la sua capacità di interlocuzione sociale e contrattuale, già indebolita dal diversificarsi dei lavori e dal mutamento delle istanze dei lavoratori nonché delle strut-

LE SOLUZIONI

ture produttive che arrivano all'estremo della "uberizzazione".

2. La crisi della mediazione sindacale ha queste radici oggettive ed è comune a quella delle associazioni imprenditoriali. Già i governi tecnici del 2011-2012 e poi più direttamente quello di Renzi hanno confermato tale crisi, traendone le conseguenze anzitutto nei rapporti di vertice, con il superamento delle prassi concertative e con iniziative legislative di riforma non concordate con i sindacati e sospinte semmai dalle direttive europee.

Si conferma così un insegnamento

della storia sindacale: la autorevolezza istituzionale del sindacato, e lo stesso favore del quadro politico, si rivelano fragili, quando viene meno la sua capacità di iniziativa sul piano dell'attività contrattuale e partecipativa alla base produttiva del sistema.

Se questa diagnosi, pur schematica, è fondata, il sindacato come altri corpi sociali intermedi, possono evitare il declino o la progressiva irrilevanza e insieme contrastare il "panpoliticismo" solo se riconquistano una autorevolezza sociale sui terreni loro propri.



Tiziano Treu con Sergio Cofferati e Giorgio Fossa

L E S O L U Z I O N I

La strada è in salita perché i fattori di contesto, non solo interni al paese, ma globali, sono tutt'altro che favorevoli.

Le azioni necessarie a contrastarli sono diverse e per niente scontate: sia per le difficoltà strutturali del contesto sia per le incertezze delle strategie sindacali ancora una volta non convergenti. Ma impegnarsi in questa direzione è prioritario per i sindacati e per la loro stessa sopravvivenza come attori sociali rilevanti; è anche di interesse generale per il paese e per la democrazia. Infatti una perdita di rappresentanza dei sindacati, lungi dal favorire la capacità del governo di rappresentare i cittadini, contribuisce a lasciare spazio a derive populiste, quelle visibili in molti paesi europei.

Le possibilità e le strade per rilanciare l'azione sindacale sono oggetto di grande dibattito. Le ricette sono controverse e le azioni incerte. Mi limito a qualche accenno pertinente al tema in questione.

3. Intanto per ridimensionare le profezie da tempo diffuse di un crollo verticale del sindacato, va ricordata la sostanziale tenuta organizzativa e associativa del sindacato italiano. Essa è un elemento di forza, tanto più significativo e in parte sorprendente nell'attuale situazione di crisi economica e sociale.

Peraltro la rivitalizzazione del sindacato non si misura solo sulla quantità degli iscritti, tanto meno se questi sono sbilanciati a favore di categorie tradizionali e dei pensionati, mentre sono assenti fra le giovani generazioni.

Il futuro delle rappresentanze sociali e della loro autorevolezza dipende dalla capacità di reazione sull'intero spettro delle sfide poste dalle trasformazioni in atto. Anzitutto dalla disponibilità a innovazioni organizzative e funzionali più radicali di quelle avviate fi-



Il giuramento del governo Prodi: alle spalle di Napolitano, si intravede Treu

Il futuro delle rappresentanze sociali e della loro autorevolezza dipende dalla capacità di reazione sull'intero spettro delle sfide poste dalle trasformazioni in atto. Anzitutto dalla disponibilità a innovazioni organizzative e funzionali più radicali di quelle avviate fi-

L E S O L U Z I O N I

nora. Ma anche da un riposizionamento strategico riguardante gli obiettivi prioritari da perseguire; e ancora più a fondo dalla ricerca di nuove identità e di nuove alleanze. La questione è vitale per il sindacato, per il quale la differenziazione del lavoro ha cambiato progressivamente la base storica di aggregazione e di identità, cioè l'operaio dell'industria, e sta erodendo lo stesso bacino tradizionale dei dipendenti pubblici o parapubblici.

Sulle scelte possibili esistono più ipotesi che indicazioni sperimentate. Le possibilità di sostituire o allargare questa base di aggregazione appaiono tutte difficilmente praticabili. Non a caso sono finora esplorate quasi solo in sede teorica (G.P. Cella; M. Regini). È incerta la prospettiva di far leva sui nuovi soggetti, cioè sui lavoratori altamente professionalizzati a crescente autonomia della società terziaria, fino ai knowledge workers, anche ricorrendo a modelli di azione più vicini a quelli dei sindacati professionali e di mestiere propri delle origini che alle campagne di massa del sindacalismo industriale. Non è sicuro quale sia la dinamica della diffusione e quindi il peso quantitativo di questi lavoratori, specie nel contesto italiano, ove le professionalità medio-alte stentano a svilupparsi, come avviene in altri paesi, a conferma di una debolezza strutturale della nostra economia.

Per altro verso i caratteri di questi lavoratori li rendono scarsamente interessati

alle proposte del sindacato che appaiono loro anacronistiche.

Non a caso i tentativi delle maggiori confederazioni di allargare il loro ambito associativo ai vari tipi di lavoratori non standard, anche con organizzazioni "specializzate", hanno prodotto finora risultati deludenti. L'attenzione del sindacato dovrebbe andare oltre gli ambiti frequentati nel Novecento e rivolgersi a organizzazioni rappresentative di interessi diversi da quelli economici lavoristici, originati dal di fuori dei luoghi di lavoro e radicati in identità personali e sociali di razza, sesso, etnia, disabilità, orientamento sessuale, e lontane da quelle su cui hanno fatto leva i sindacati del Novecento.

Ma simili suggestioni teoriche, provenienti per lo più da oltreoceano, prospettano una perdita di senso del lavoro nella nostra società, che non trova riscontro (almeno) nel contesto europeo. Anzi, una recente indagine, nel confermare la pluralità delle motivazioni dei lavoratori, sottolinea come queste si basino ancora prevalentemente sulla esperienza delle condizioni di lavoro e per altro verso sulla capacità del sindacato di tutelare tali condizioni (M. Carrieri).

La ricerca di nuove forme rappresentative dovrebbe partire dall'interno dei gruppi tradizionali ma andare oltre i loro confini, anche se in terreni inesplorati come quelli dei nuovi lavori, professionali

L E S O L U Z I O N I

e sempre più autonomi. Del resto lo si vede nelle stesse rappresentanze politiche, che si sono rilevate fragili anche all'interno dei propri recinti storici, ad es. l'Emilia per i partiti di sinistra.

4. Il sostegno delle istituzioni è ancora importante. Ma non è detto che abbiano lo stesso peso esercitato nel secolo scorso, perché anche le istituzioni nazionali e la politica che le regge sono indebolite dalle medesime trasformazioni che pervadono la società e le sue espressioni organizzate.

In ogni caso le reazioni alla crisi di rappresentanza del sindacato implicano scelte di direzione in parte alternative in parte complementari; da un lato l'accentuazione delle funzioni contrattuali e di rappresentanza degli associati nelle relazioni di mercato, nonché dell'offerta di servizi; e d'altra parte l'enfasi sui rapporti con le istituzioni pubbliche e sulle azioni di rappresentanza generale.

Anche qui le diverse confederazioni sembrano avere inclinazioni diverse, in particolare fra CISL e UIL orientate a privilegiare l'attività contrattuale, incentrandola sempre più sull'impresa e sul territorio e a rafforzare l'attività di servizio; mentre la CGIL è più attratta se non dalla azione politica tradizionale, dal modello della social coalition.

In realtà una combinazione di queste diverse direzioni è necessaria, perché

azione istituzionale e azione diretta non sono mai state alternative nelle migliori pratiche europee. Ma entrambe le attività devono rinnovarsi nei loro contenuti e la loro integrazione deve inserirsi in una strategia chiara e durevole. E la strategia deve comprendere i temi critici, già accennati: la scelta dei soggetti da aggregare e le eventuali alleanze con altri gruppi sociali; l'equilibrio fra centralizzazione e decentramento, le forme della democrazia e della partecipazione interna; ma anche le forme e i costi delle varie strutture e della dirigenza.

Il tema dei costi e della burocrazia interna delle organizzazioni è stato a lungo trascurato; anzi spesso nascosto all'attenzione esterna. Ma è ora portato alla luce da una pressione dell'opinione pubblica che investe anzitutto le strutture politiche ma non risparmia quelle associative.

Nel contesto italiano infine vanno affrontate di petto due questioni tanto centrali quanto di fatto trascurate. La prima riguarda i contenuti e le forme della partecipazione. Un rafforzamento istituzionale della partecipazione nell'impresa e nella gestione del mercato del lavoro è una condizione su cui deve poggiare, oggi più che mai, l'azione del sindacato. Nell'impresa implica riconoscere, anche per legge, alle rappresentanze dei lavoratori poteri non solo di informazione ma di controllo sulle scelte aziendali a cominciare dall'or-

LE SOLUZIONI

ganizzazione del lavoro. E' questa una delle basi su cui fondare l'efficacia e l'utilità della stessa azione contrattuale, anche nelle piccole imprese, come provano le migliori esperienze europee.

La seconda questione critica riguarda le regole della rappresentanza, della contrattazione e della democrazia sindacale. La informalità e la debole regolazione del sistema sindacale italiano potevano essere utili in passato nei periodi di "pluralismo in ascesa". In momenti di diffusa incertezza e di turbolenza del contesto

economico e sociale, esse diventano un fattore critico di instabilità, se non di arbitrio. Cosicché contribuiscono a indebolire la già fragile coesione del nostro sistema. Invece la coesione è una risorsa cruciale per tutti i sistemi sociali ed economici, specie in periodi di trasformazioni profonde e di crescente competizione fra sistemi. Gli attori del sistema, come i gruppi intermedi, saranno giudicati anche su come hanno saputo costruirla e mantenerla contro la frammentazione e contro l'individualismo.



Foto di gruppo per sindacalisti e imprenditori