



di Pierre Carniti

Il sindacato al tempo delle nuove basse

Le pagine che seguono sono la conclusione di un lungo e articolato testo (dal titolo *Passato Prossimo* ma mai pubblicato) di Pierre Carniti e che ripercorrono alcune vicende che hanno caratterizzato il periodo che va dalla prima crisi petrolifera (1973) al referendum sulla scala mobile (1985). Si tratta di avvenimenti che hanno avuto un peso rilevante non solo sulla congiuntura sindacale, ma anche su quella economica e politica.

Per concessione dell'autore noi qui riproduciamo, per evidenti ragioni di spazio, solo l'analisi finale che è (nonostante siano pagine scritte molto tempo prima degli ultimi avvenimenti politici ed economici, come la vicenda Fiat-Pomigliano) illuminante per le chiavi interpretative che dà per capire quanto sta avvenendo oggi.

Speciale Sindacato/Lavoro

Il sindacato al tempo delle nuove basse

Pierre Carniti

Rappresentanza, democrazia, partecipazione dei lavoratori ed esigibilità dei contratti

Emilio Gabaglio
Stefano Fassina

pag. 9

il corsivo

Il Principe vizioso

Avieno
pag. 12



per un'Italia solidale

Aventicinque anni di distanza dall'accordo sulla "predeterminazione della scala mobile" e dal referendum dell'anno successivo, la crisi unitaria tra Cgil, Cisl ed Uil non è ancora superata. Anzi, proprio come succede nelle malattie croniche, di tanto in tanto, si registrano fasi di peggioramento. Vale la pena di domandarsi: cos'è che pesa sul perdurare della crisi unitaria? E' il retaggio di un "passato prossimo" che non riesce a finire? Oppure stiamo scontando la troppa sbrigativa rimozione di quelle vicende?

Alcuni anni fa Francis Fukuyama annunciava la "fine della storia". Incurante dell'annuncio di Fukuyama, la storia però non è finita. Anzi, ha accelerato. Perché il mondo cambia più in fretta. Molto più in fretta di quanto sia mai avvenuto in passato. Negli ultimi vent'anni abbiamo infatti assistito ad avvenimenti straordinari ed inattesi.

Sul piano economico e sociale, nel giro di due decenni, la rivoluzione informatica ha radicalmente modificato il modo di comunicare, di produrre, di lavorare. La "globalizzazione" ha cambiato il volto dell'economia. Ma soprattutto i rapporti sociali. Mentre il capitale è globale, il lavoro è locale e questo determina una asimmetria nell'equilibrio di potere che si era faticosamente cercato di costruire lungo tutto il secolo scorso. Non a caso, nei paesi occidentali sviluppati, è fiorita una consistente letteratura sul "declino" del movimento sindacale. I sindacati dei paesi avanzati, dipinti in passato come forti e minacciosi, sempre più spesso vengono ora considerati scarsamente influenti. Un fatto è certo: il nuovo quadro (interno ed internazionale) mette il sindacato di fronte a sfide inedite ed impegnative.

Verso una formula inclusiva?

La prima (ed anche la più ovvia) è quella di riuscire a dare vita ad un sindacalismo più "inclusivo". Capace cioè di rivolgersi concretamente a tutti i segmenti del lavoro che cambia e di rappresentare quindi anche i lavoratori temporanei ed atipici. Vale a dire quella quota del mondo del lavoro che è sempre più numerosa, ma che non rientra nelle modalità di impiego a cui il sindacato ha storicamente dato voce. Inutile dire che si tratta di una sfida facile da enunciare e più difficile da raccogliere. Ma, proprio per

questo, varrebbe la pena di investire maggiori e risorse creatività.

La seconda riguarda il come e con quali mezzi, nel nuovo contesto economico e sociale, sia possibile conciliare la definizione ed il perseguimento di obiettivi di equità sociale assieme ad una efficace tutela del lavoro. La realizzazione di questo proposito sollecita qualche considerazione sul ruolo del sindacato e il suo rapporto con il sistema politico. Non sono questioni nuove. Esse hanno infatti avuto un peso non irrilevante anche negli avvenimenti che hanno portato alla crisi unitaria della prima metà degli anni ottanta. Si deve per altro aggiungere che si tratta di questioni che non sono mai risolvibili una volta per tutte. Non dovrebbe quindi essere considerato tempo sprecato quello destinato a discuterne.

In ogni caso, per trovare una intesa fondata circa le caratteristiche dello spazio pubblico e statale nella vita sociale, il sindacato deve necessariamente partire dalla definizione di sé stesso. Cioè dalla sua identità, dalla sua strategia, dalla sua autonomia. A questo fine due aspetti appaiono cruciali e meritano di essere considerati. Il primo è che la contrattazione, e a maggior ragione l'insieme delle rivendicazioni di politica economica e sociale, possono costituire un fattore rilevante delle dinamiche politiche. Perché incidono sul consenso, sulle decisioni di governo, sugli assetti istituzionali, sulla legislazione. Probabilmente, i padri fondatori del sindacato non avrebbero sperato di più. Oggi però ne avvertiamo anche i limiti. Perché ogni nuova iniziativa verso il sistema politico può comportare anche la rinuncia a qualcosa del patrimonio consolidato. Per la buona ragione che la contrattazione (e ancora di più la concertazione) non è solo somma, ma è anche scambio. Servirebbe quindi una sorta di inventario delle prerogative rinunciabili, in quanto non più essenziali ai fini di una efficace tutela dei lavoratori, e quali invece gli spazi irrinunciabili per un sindacalismo che intenda restare tale. Non si tratta di una esigenza esclusiva del sindacato italiano. In fondo, è lo stesso dilemma storico con cui è alle prese gran parte del sindacalismo europeo.

In attesa di una discussione che possa fare questo inventario, a me sembra che una

Il sindacato al tempo delle nuvole basse

frontiera possibile di intervento sul sistema politico presupponga un sindacato che abbia una strategia propria sulla riforma dello Stato, sulla revisione istituzionale, sulle modifiche costituzionali, sul federalismo, sull'intervento pubblico nell'economia. Presupponga, in sostanza, un sindacato con una strategia non episodica sulle grandi alternative che contrappongono culturalmente ed ideologicamente protezione sociale e tensioni liberiste. Strategia che non può non implicare anche qualche opzione sulla macchina della rappresentanza politica e sul suo equilibrio con la buona amministrazione. E' infatti anche tenendo conto di questi ingredienti che il sindacato può cercare di definire le sue convergenze, o i suoi contrasti di fondo, con gli schieramenti politici. Al di qua di una frontiera ambiziosa, ma praticabile, si dovrebbe stabilire anche la frontiera impraticabile o, per così dire, improbabile. Nel novero delle iniziative improbabili personalmente inscrivo ogni velleità e

tentazione del sindacato ad intervenire direttamente nei processi elettorali, o nelle dinamiche interne ai partiti ed agli schieramenti. Perché si tratta di atteggiamenti che compromettono solo l'immagine di autonomia del sindacato senza produrre effetti determinanti. Anche per la buona ragione che il consenso dei lavoratori non delega assolutamente al sindacato un compito di rappresentanza politica.

I termini dello scambio politico-sociale

Stabilito comunque che alcune cose sono possibili e altre piuttosto improbabili, resta il fatto che, in determinate circostanze e a certe condizioni, uno "scambio politico-sociale" con lo Stato può consentire al sindacato di esercitare un ruolo efficace. Tanto più in presenza di problemi che non possono essere affrontati e risolti se non con il metodo della "concertazione". Cioè con uno "scambio politico" triangolare. A questo proposito è bene però non ignorare mai che per funzionare la "concertazione" esige un grado elevato di centralizzazione delle relazioni industriali. Proprio per questa sua specifica natura, volendo evitare spiacevoli effetti collaterali, si dovrebbe ricorrere alla concertazione con una certa cautela. Essa andrebbe infatti attivata solo in presenza di problemi e circostanze particolari. Soprattutto per tempi delimitati e quindi ben definiti di volta in volta.

Lo "scambio politico" esige anche qualche altro chiarimento. Il primo è di ordine pratico e consiste nella necessità di operare una distinzione tra Stato e partiti. Il che vuol dire che lo Stato, senza diventare alcunché di superiore e di astratto, deve avere anche una sua concreta e visibile autonomia. Autonomia, non solo consentita, ma richiesta proprio dallo stesso pluralismo delle istanze politiche. Il secondo è di ordine culturale. Esso consiste nel riconoscimento che il cambiamento sociale non può dipendere in maniera esclusiva dallo Stato. A ben vedere questo giudizio dovrebbe accomunare quanti considerano lo Stato troppo invadente e quanti lo considerano, al contrario, il luogo centrale e pressoché unico di decisione. In effetti una cultura che "conosce" lo Stato ed ha ben presenti le sue (storicamen-



te) insostituibili prerogative, non dovrebbe sentire alcun bisogno di trasformarlo in una entità compatta e sovrastante. Fortunatamente mi sembra però che, anche se ancora a fatica, questa consapevolezza incominci a farsi strada.

Va da sé che la sfida cruciale per il sindacato continua a riguardare la sua capacità di rappresentare il lavoro. Cioè la sua capacità di interpretare: i modi di produrre; l'impresa; le linee dello sviluppo economico-sociale; gli interessi che si formano. D'altra parte è proprio partendo da qui e non per volontarismo astratto, o per mimesi, che esso perviene alla questione dello Stato. Anche per la buona ragione che il suo specifico non è mai stato e non è quello di occupare lo Stato. E nemmeno di cambiarlo. Il suo specifico è semplicemente quello di cercare sempre di rispondere (al meglio) alle nuove esigenze di tutela di coloro che rappresenta. Quindi, anche quando i mutamenti economici e sociali, lo sollecitano ad aprirsi a compiti nuovi, in qualche modo più "politici", la sua costante preoccupazione deve sempre restare quella di non intaccare mai il "patto dell'autonomia", patto che esclude ogni interferenza sindacale nella formazione delle rappresentanze politiche, come ogni interferenza politica per quelle sindacali. Ma che, per diventare reale e credibile, ha bisogno soprattutto di autonomia culturale, di elaborazione, di valori.

Democrazia pluralista, di conflitto e di cambiamento

La cultura dell'autonomia si fonda su una idea di democrazia pluralista, di conflitto e di cambiamento delle società industriali che (malgrado certi sbrigativi necrologi) appare tutt'altro che esaurita. Ma la democrazia pluralista, per essere davvero tale, esige non solo il pluralismo "nelle" istituzioni, ma soprattutto un pluralismo "di" istituzioni, di ordinamenti, di poteri. Si deve quindi concludere che, se è vero che l'habitat naturale del sindacato autonomo è la democrazia pluralista, è non meno vero che senza un sindacato autonomo la democrazia difficilmente riesce ad essere davvero pluralista. Da qualunque punto vista lo si consideri, il tema dell'autonomia sindacale continua

quindi ad essere cruciale. Resto convinto che sia la democrazia interna a costituire la "pietra angolare" dell'autonomia sindacale. Può quindi risultare utile qualche considerazione sul tema.

Sappiamo tutti che l'idea di "democrazia politica" è una idea complessa, prodotta in secoli di esperienze e di riflessioni. Nelle idee, negli ideali della democrazia convivono numerosi aspetti. In particolare per il sindacato, democrazia vuol dire soprattutto organizzazione delle pratiche collettive, "auto-governo". Sia quando si tratta di ridurre disegualanze ingiustificate che offendono il valore delle persone, che per assicurare una sostanziale libertà dal bisogno. Quindi democrazia è contemporaneamente legittimità del conflitto e premessa di ordine. Ma proprio per questa sua complessità si capisce bene quanto sia difficile incarnare nella pratica questo insieme di ideali e di esigenze. Nella pratica contano infatti le diverse culture ed anche le diverse personalità. Così come contano molto anche gli interessi legati ai diversi ruoli sociali, al posto che si occupa nel sistema e nelle organizzazioni di appartenenza. Ecco perché, pur condividendo l'identico ideale formale, si è inevitabilmente portati a scegliere di difenderne, o rivendicarne, questo o quell'aspetto.

E' ovvio che nel sindacato avrebbe poco senso una discussione continua, astratta ed accademica sulla democrazia in generale. Ciò di cui si avverte invece il bisogno è una discussione concreta su: più o meno democrazia, "per chi, in quale situazione, rispetto a quali vincoli". Naturalmente, senza mai perdere l'ansia, l'insoddisfazione, l'intenzione di agire. Anche per questa permanente contraddizione non è difficile capire che la discussione e la ricerca su questo tema non è mai risolvibile una volta per tutte. Ma resta inevitabilmente sempre aperta.

C'è tuttavia un punto sul quale un chiarimento nel sindacato risulta utile ed urgente. Da qualche decennio infatti una parte del movimento sindacale rimane continuamente in bilico tra una concezione di "democrazia rappresentativa" e una di "democrazia di movimento". Il risultato di questo ondeggiamento è soltanto quello di produrre ricorrenti cortocircuiti tra base e vertice. Con la conseguenza di esporre periodicamente

Il sindacato al tempo delle nuvole basse

il sindacalismo al rischio di trasformarsi: o in un fenomeno irrazionale di massa, oppure nel vaniloquio di una élite. In alcuni casi, persino tutte e due le cose insieme. Converrebbe quindi che il sindacato riservasse un po' più di tempo e impegno per discutere della dimensione pratica della democrazia. Dimensione che è costituita dall'insieme di regole e procedure per decidere assieme. Se le regole e procedure sono incerte ed affidate all'estro del momento di questo o quel leader è difficile che si riesca ad arrivare a decisioni condivise e accettate. Questo è, dunque, un punto importante per il futuro del sindacalismo confederale e soprattutto per i suoi rapporti unitari.

Altrettanto importante è avere chiara la correlazione tra unità e gli obiettivi che il sindacato intende concretamente perseguire. Perché c'è sempre un rapporto tra fini e mezzi che deve essere tenuto presente. Cerco di spiegarmi. Se il fulcro della azione sindacale sono le condizioni di lavoro, il salario, in buona sostanza i contratti, l'unità potrebbe

benissimo essere considerata un requisito "auspicabile", ma non "indispensabile". Perché, bene o male, i contratti possono essere realizzati anche in un quadro di "pluralismo" sindacale.

Perché l'unità a scala confederale?

In questa prospettiva andrebbero, caso mai, tenuti presenti soprattutto due aspetti.

Primo, chi nel sindacato pensa sia utile difendere un quadro di pluralismo organizzativo dovrebbe essere più severo con la democrazia dei propri ordinamenti interni. In particolare chi sottolinea la dimensione associativa del sindacato, dovrebbe sentire il dovere di sviluppare una democrazia associativa che oggi appare in seria difficoltà. Non per ragioni oscure o perverse. Ma per lo straordinario impatto che una consistente burocrazia sindacale, i suoi destini ed i suoi interessi, finisce per avere nei confronti degli iscritti. Specie quando i motivi per iscriversi tendono a diventare largamente indipendenti da un disegno di trasformazione



sociale e da un sistema di valori.

Il secondo aspetto da mettere a fuoco è che, in una prospettiva di pluralismo, la competizione nella determinazione delle condizioni di lavoro e di salario deve potersi svolgere abbastanza liberamente. Come è stato giustamente osservato anche da analisti tradizionalmente vicini al sindacato, essa non comporta danni irrimediabili e quindi può svolgersi senza particolari drammi. Questo significa che, in un contesto di sufficiente libertà e di sostanziale legalità, si possono sperimentare non solo accordi separati, ma anche conflitti separati. Nella ragionevole certezza che essi possono comportare un po' di irrazionalità, ma tutto sommato non scardinano nulla. Quanto meno nulla di decisivo.

In questo contesto bisogna mettere in conto che il sindacalismo corporativo (senza vincoli di carattere economico e sociale) è avvantaggiato rispetto al sindacalismo confederale. Si deve quindi dare per scontata la tendenza ad una crescente frantumazione della rappresentanza e la conseguente proliferazione di sigle organizzative. In ogni caso, se il "pluralismo sindacale" può risultare in qualche misura compatibile con la contrattazione (seppure con i rischi ricordati), difficilmente esso può consentire al sindacato di proporsi come un soggetto attivo nel governo dei processi economici e sociali e assolvere i compiti relativi.

In effetti, per riuscire ad essere un soggetto efficace nella politica redistributiva, nella lotta alle disuguaglianze ingiustificate, nella battaglia per lo sviluppo e il lavoro, il sindacato non può prescindere dall'esigenza di unità. La ragione è semplice. Senza unità il sindacalismo confederale incontra difficoltà crescenti (e spesso insormontabili) ad influire, prima ancora che sulla soluzione dei problemi, sull'agenda delle questioni da mettere all'ordine del giorno della discussione e del confronto pubblico. Anche per questo, non di rado, si è ritrovato nella scomodità di dovere reagire alle iniziative prese dal potere politico. Con il rischio, sempre incombente, di una divisione: tra quanti pensano che l'unica cosa da fare sia di rispondere alle politiche del governo con la mobilitazione e la protesta e quanti pensano invece che sia preferibile impegnarsi per

tentare almeno una "riduzione del danno". Le cose poi si complicano ulteriormente quando, al confronto sulle posizioni altrui, Cgil, Cisl ed Uil si presentano in ordine sparso. Senza cioè una piattaforma comune. Naturalmente le piattaforme unitarie non costituiscono una cauzione assoluta contro il rischio di accordi separati. Ma è quasi sempre vero l'opposto. Che cioè piattaforme separate, salvo un miracolo, non producono mai un accordo unitario. Comunque, resta il fatto che vicende recenti e meno recenti offrono la conferma che, in particolare sui temi di politica economica e sociale, la divisione genera soprattutto impotenza.

Per esorcizzare questa indesiderabile deriva non sono sufficienti gli auspici o gli inchini retorici a favore dell'unità. Tanto più se servono solo a mascherare la rassegnata convinzione che occorre accontentarsi dello status quo. Condotta che si vorrebbe giustificata dalla constatazione che l'esperienza unitaria è fallita persino in momenti che sembravano più propizi. Soprattutto con riferimento ai sentimenti e all'orientamento prevalente tra i lavoratori. Perciò, in un periodo di "nuvole basse", l'aspettativa di una evoluzione favorevole dei rapporti unitari sarebbe da considerare irrealistica.

Gli anni '80: un richiamo che non convince

Debbo dire, che considero il confronto con la crisi unitaria della metà degli anni ottanta inappropriato e poco convincente. Ritengo infatti che venga ignorata, o perlomeno sottovaluta, una differenza importante. Mi riferisco al peso che in quella vicenda ha avuto la cultura comunista ed il comunismo come movimento politico organizzato. In effetti, malgrado all'epoca dell'accordo di S. Valentino e del referendum sulla scala mobile, la teoria della "cinghia di trasmissione" fosse già andata largamente in disuso, era però sopravvissuta la pretesa e la pratica (del tutto coerente con la cultura comunista) di interpretare il "primato della politica" come "primato del Partito". Pretesa a cui la regola del "centralismo democratico" conferiva rilevanti effetti pratici. Il succo di quella regola può infatti essere tradotto all'incirca così: la discussione nel Partito è libera, ma la so-

lidarietà con il "centro" (cioè con il vertice del Partito) alla fine, è obbligatoria. Questo spiega perché, ad esempio, Lama (pur contrario al referendum) non ha esitato a sottoscrivere la richiesta, quando il Partito ha ufficialmente deciso di promuovere la raccolta delle firme.

Dunque, il dato che mi induce a ritenere incomparabili le due situazioni, è che da oltre quindici anni il comunismo è scomparso. Ed è scomparso sia a livello internazionale che nazionale. Gli è certamente sopravvissuto un discreto numero di nostalgici, un certo numero di devoti. Ma è del tutto improbabile che essi (anche volendo) abbiano qualche possibilità reale di condizionare le dinamiche sindacali. Come invece è stato in grado di fare il Pci (nell'84 e nell'85) nei confronti di una parte della Cgil. Stando così le cose dovrebbe essere naturale domandarsi: venuto meno questo decisivo impedimento, cos'è che motiva ancora il pluralismo del sindacalismo confederale? La risposta prevalente tra gli "addetti ai lavori" è duplice. Da un lato sarebbero le differenze di culture sindacali, dall'altro le divergenze sulle politiche. In effetti non si può non riconoscere che nell'esperienza del sindacalismo italiano del dopo guerra si sono costantemente manifestate due diverse correnti di pensiero. O, se si preferisce, due diverse culture. Una più ispirata a modelli di natura "pubblicistica"; l'altra più a modelli "privato collettivi". Per quanto riguarda la formazione della rappresentanza, la prima è sempre stata tendenzialmente favorevole a meccanismi di elezione a suffragio universale dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro e vedrebbe di buon occhio un intervento legislativo a tal fine. La seconda tende invece a sottolineare il valore dell'autonomia associativa e dell'autonomia dell'ordinamento sindacale nei confronti di quello statale. E' quindi sostanzialmente contraria a interventi legislativi che disciplinino la formazione della rappresentanza. Almeno in una certa misura, si tratta perciò di due idee diverse di sindacato, che riflettono due diverse concezioni dei rapporti Società-Stato. Il punto è: ma sono anche inconciliabili? La mia risposta è francamente negativa. A patto naturalmente di non trasformare queste idee diverse in "ideologia",

in "fondamentalismo" e quindi in identità irriducibilmente contrapposte.

Rappresentanza: la legge è già intervenuta

Ma, se si riesce a scongiurare questo pericolo, non dovrebbe risultare impossibile individuare ragionevoli approdi comuni. Una conferma si dovrebbe ricavare dal fatto che sul tema delle relazioni sindacali la legge è già intervenuta. Ad esempio, in funzione della cosiddetta "legislazione di sostegno" (si pensi al titolo III dello Statuto dei lavoratori). Ma è intervenuta anche in funzione della selezione delle associazioni sindacali per la loro partecipazione a funzioni ed a organi pubblici. Insomma non si dovrebbe fingere che oggi il sistema delle relazioni sindacali sia totalmente immune da interferenze statali. Anche perché è proprio il pluralismo organizzativo che paradossalmente sollecita (dalle nomine al CNEL, ai comitati di vigilanza previdenziale, e così via) interventi della legge tendenti a stabilire "chi rappresenta che cosa".

In ogni caso, si dovrebbe riconoscere che la preoccupazione (sicuramente giusta!) di circoscrivere al massimo ogni intervento "eteronomo" nel sistema di relazioni sindacali, diventerebbe tanto più credibile e convincente quanto più risultasse accompagnata e sostenuta da una concreta capacità di regolazione autonoma. Sono perciò convinto che se il problema viene affrontato in modo pragmatico, senza sovraccarichi ideologici, i sindacati confederali non dovrebbero incontrare difficoltà insuperabili nel pervenire ad una sintesi comune. Tanto più che comune dovrebbe essere l'interesse a contrastare un uso debordante e inappropriato della legge nelle relazioni sindacali.

Sia perché si tratta di uno strumento meno flessibile della contrattazione, ma soprattutto perché, in misura maggiore o minore, ogni intervento legislativo espropria le parti sociali dal potere di decisione in ordine ad aspetti relativi ai loro rapporti. Il che dovrebbe costituire sempre motivo di preoccupazione. Perché si tratta di una interferenza nell'autonomia del sociale. Interferenza che comporta sempre un indebolimento della democrazia pluralista. A ben vedere quindi le diverse sensibilità che si sono manifestate

e si manifestano su questo punto non dovrebbero costituire un impedimento insormontabile ai fini di una sintesi unitaria. Sempre che, naturalmente, prevalga la volontà di ricercarla.

Le differenze sulle politiche: un fatto fisiologico

Giudico altrettanto poco persuasiva anche la seconda ragione. Perché le differenze sulle politiche sono da considerare un dato assolutamente fisiologico. Per il semplice fatto che sono sempre esistite. E, in misura maggiore o minore esisteranno sempre. Esistono, del resto, anche all'interno di ogni organizzazione. E quando non emergono è un brutto segno. Perché vuol dire che si discute troppo poco. Vuol dire che prevale il conformismo. Che non è mai il miglior coadiuvante della democrazia associativa. Il nodo vero quindi non è l'esistenza di proposte politiche diverse per affrontare questo o quel problema. In realtà, resto convinto che il nodo da sciogliere riguarda piuttosto le regole, i mezzi, i metodi, con cui ricondurre a sintesi unitaria le differenze, quando queste ci sono e si manifestano. Il problema da risolvere riguarda quindi l'impegno ad individuare e definire regole che mettano il sindacalismo confederale in grado di decidere assieme. Soprattutto in presenza di posizioni differenti, o contrastanti. Il che mi porta a sottolineare un paio di aspetti di democrazia sindacale. Innanzi tutto sono incline a ritenere che la regola canonica delle democrazie (ogni testa un voto; cinquanta più uno dei voti espressi per deliberare) possa risultare inadeguata a ristabilire, e soprattutto a stabilizzare, una pratica unitaria. Venendo da una lunga stagione di divisione e di contrapposizione mi sembra infatti difficile che una maggioranza di voti negli organismi sia sufficiente a garantire l'accettazione del risultato (cooperativo, o conflittuale) a seconda di chi vince il confronto. Penso quindi che decisioni a maggioranza qualificata possano risultare più rassicuranti e appropriate. Almeno per accompagnare la fase di transizione verso approdi unitari più consolidati e strutturati. Inoltre, credo che particolare circospezione e cautela andrebbe anche utilizzata circa l'impiego di strumenti referendari. Soprattutto

tutto quando escono dal perimetro dell'azienda per coinvolgere l'insieme dei lavoratori. Sia per l'impossibilità di attivare controlli effettivi sul loro svolgimento e sul loro esito reale. Sia soprattutto per impedire che, in assenza di garanzie tangibili in ordine al loro svolgimento, le soperchierie o l'intolleranza finiscano per avere il sopravvento sulla ragione.

La divisione non è un destino

In definitiva mi sembra di poter dire che, per superare la dolorosa rottura di venticinque anni fa, si dovrebbe partire da una necessaria riflessione circa il rapporto tra sindacato e sistema politico, e da ciò che esso implica. Perché riflettere su questo rapporto significa discutere concretamente di autonomia e di democrazia. Cioè dei fondamenti della politica unitaria. Politica che, a sua volta, costituisce la condizione ineludibile per ridurre il deficit di incidenza del sindacalismo confederale e scongiurare così una contrazione della sfera sociale in cui l'azione collettiva riesce a contare.

Si dovrebbe quindi convenire che, per rimontare la china, serve un adeguato impegno di analisi e di ricerca collettiva, che consenta di chiarire i termini reali della situazione e la posta in gioco. Soprattutto serve la convinzione che la divisione, per i lavoratori ed il sindacato, non è un destino. Ma il prodotto di circostanze storiche. Che può perciò cambiare con il mutare del contesto storico.

Sono però convinto che il modo migliore per aiutare questo sviluppo non sia quello, apparentemente consolatorio ma sostanzialmente elusivo, di rimuovere le ragioni di divisione e contrapposizione che si sono sedimentate nel tempo. Per trovare soluzioni condivise è sempre risultato preferibile discutere apertamente delle difficoltà e delle divergenze. A patto, naturalmente, di non cadere nella trappola di inutili ed astratte dispute identitarie e "filosofiche". Che, in una organizzazione come il sindacato, non portano da nessuna parte.

Rappresentanza, democrazia, partecipazione dei lavoratori ed esigibilità dei contratti

di Emilio Gabaglio
Stefano Fassina

Per tornare a crescere, l'Italia ha urgente bisogno di una stagione di riforme condivise. Tra i capitoli da affrontare, c'è l'adeguamento delle relazioni industriali alle esigenze di pieno coinvolgimento democratico dei lavoratori e di maggior competitività delle imprese nel contesto globale. Negli ultimi mesi, tale problema ha avuto, intorno alla vertenza FIAT, notevole visibilità. Tuttavia, è un problema generale. Per tutte le imprese italiane fuori da mercati protetti, indipendentemente dalla dimensione e dalla presenza multinazionale, la pressione della competizione globale è forte.

Per la riforma delle relazioni industriali, le forze economiche e sociali hanno la responsabilità primaria della soluzione. Tuttavia, la politica, data la posta in gioco sia in termini di diritti che di investimenti e di

occupazione, ha il compito di offrire supporto. La necessaria innovazione del sistema delle relazioni industriali deve avvenire nella salvaguardia dei principi degli accordi interconfederali vigenti e del contratto nazionale di lavoro. Non è un punto ideologico. È un requisito di qualità dell'ordine economico e sociale. È, al contempo, un requisito di efficienza, in quanto le regole confederali fanno argine alla concorrenza al ribasso, alla lunga perdente per tutti.

È utile all'Italia e ad entrambe le parti, datoriale e sindacale, la scelta convinta e condivisa di un modello di relazioni fondato sulla partecipazione dei lavoratori alle sorti strategiche ed economiche dell'impresa. Pertanto, non sono accettabili illusorie scorciatoie – quali, esempio, la fuoriuscita dal sistema confederale di rappresentanza – volte a negare diritti di rappresen-



tanza ai sindacati che, attraverso il voto e gli iscritti, nelle forme autonomamente decise dagli accordi interconfederali, rappresentano lavoratori. Un'operazione, peraltro, con scarso consenso del mondo imprenditoriale.

È possibile coniugare esigibilità degli accordi a tutti i livelli a salvaguardia dei diritti dei lavoratori e delle loro organizzazioni mediante un'intesa interconfederale sulla rappresentanza e la democrazia sindacale per definire le condizioni di validazione dei contratti. L'intesa tra le parti sociali dovrebbe poi essere oggetto di una legislazione di sostegno. Il punto di riferimento è l'avviso comune di CGIL, CISL, UIL del maggio 2008, definito in analogia con l'impianto regolativo vigente nel setto-

re pubblico. Si tratta di un'importante acquisizione unitaria da aggiornare, senza alterarne equilibrio di fondo, in modo da chiarire il perimetro dei diritti indisponibili esclusi dalla contrattazione e coniugare la primaria responsabilità contrattuale dell'organizzazione sindacale all'intervento, più esplicito e definito, dei lavoratori in tutte le fasi del processo negoziale, fino alla validazione finale sugli accordi, anche attraverso il ricorso a referendum vincolante per tutti.

L'accordo interconfederale dovrebbe includere una parte aggiuntiva volta a definire forme di partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici al capitale e agli utili dell'impresa, come anche alle sue scelte strategiche, attraverso lo sviluppo dei diritti di informazione e di consultazione e, in prospettiva, con la presenza nella "governance" dell'impresa in linea con le migliori esperienze europee.

In tale contesto, la risposta alle caratteristiche produttive e all'organizzazione del lavoro dell'industria automobilistica può essere trovata in una normativa specifica nel contratto collettivo nazionale dei metalmeccanici (come è per la siderurgia). In un futuro prossimo, con l'auspicata riduzione del numero dei contratti nazionali e la loro trasformazione in ampi contratti-quadro per grandi settori produttivi, la normativa dell'auto potrebbe diventare un'articolazione del contratto dell'industria nella forma di un contratto di comparto. Se la vicenda FIAT si muovesse lungo tali direttrici darebbe non solo risposte alle esigenze di efficienza e produttività, ma anche un contributo anticipatore al rafforzamento in senso partecipativo delle relazioni sindacali nel nostro paese.

Publicato su *l'Unità*
del 21 dicembre 2010



La **tipografia** (dal greco *typos* impronta e *graphein* scrivere) è la tecnologia per produrre testi stampati usando matrici composte di caratteri mobili o di lastre inchiostrate. Per estensione, indica anche l'officina in cui tale attività viene esplicata, e l'attività artigianale o industriale connessa.

L'attività tipografica si dispiega nell'esercizio di varie operazioni, come ad esempio: Il disegno dei caratteri tipografici, L'impaginazione dei caratteri sulla pagina, La stampa delle pagine.

Queste richiedono competenze non banali e scelte che possono essere assai impegnative sul piano estetico-contenutistico, tanto da giustificare il termine di **arte tipografica**.

Forma e sostanza alle idee

SPEDALGRAFSTAMPA S.R.L.
NETWORKSERVICE

Roma - via Cupra, 23
06.43.36.141

**Costruiamo insieme
il tuo domani.**

DA OGGI.



Aesse Comunicazione

**Il Patronato
orienta
nel** **Acli con cura e competenza
tutela e sostiene le tue scelte
lavoro e nella previdenza.**



Per i servizi sociali dei lavoratori e dei cittadini

www.patronato.acli.it

**Patronato Acli.
Diritti al futuro**



Il corsivo

Il Principe vizioso

di Avieno

Stavolta Avieno non scrive ma copia. Da Erasmo da Rotterdam (1466-1536), l'autore dell'"Elogio della Follia". *Parla la Follia:*

"Già da un pezzo ho voglia di accennare a re e cortigiani, da cui vengo venerata con la massima schiettezza e con la massima franchezza che si addice ai nobili. Se costoro avessero anche un solo mezzo grammo di buon senso, che cosa ci sarebbe di più tetro, di altrettanto repulsivo nella loro vita? Non riterrà infatti che valga la pena di procurarsi il potere persino con lo spergiuro e il parricidio chiunque abbia considerato internamente che gran peso porti sulle spalle uno che vuol fare veramente il principe: che cioè chi ha assunto il comando deve occuparsi degli affari comuni, non dei propri, non deve pensare ad altro che al bene pubblico, non deve allontanarsi neanche un'unghia dalle leggi, di cui è insieme autore e garante dell'osservanza; è responsabile dell'integrità di tutti i funzionari e magistrati; è il solo ad essere esposto agli occhi di tutti. In grado di arrecare un bene inestimabile alla vita civile con la propria mitezza e onestà, come una stella benigna, o al contrario di accusare la massima sventura come una cometa portatrice di morte..."

Il principe... si trova in una posizione in cui anche un leggero traviamiento morale basta a far serpeggiare immediatamente una grave epidemia in una vastissima collettività; inoltre, poiché la condizione beata dei principi comporta molte cose normalmente capaci di sviare dalla rettitudine, come piaceri, licenza, adulazione, lusso, con tanta più energia occorre sforzarsi e con tanta più cura badare di non trascurare mai il proprio dovere, neanche ingannati... Infine sovrasta il capo del principe quel vero re, che dopo poco tempo gli chiederà ragione di ogni minima colpa e tanto più severamente quanto maggiore potenza ha avuto. Se il principe considerasse interiormente tutto questo (e lo farebbe se fosse saggio) non potrebbe aver più piacere (penso) né a dormire né a mangiare...

Fatemi ora il piacere di immaginare, e ce ne sono, un uomo ignorante delle leggi, nemico del bene pubblico, alla ricerca di vantaggi egoistici, dedito ai piaceri, che odia la cultura, che odia la libertà e il vero, che non pensa a nulla meno che allo Stato, bensì misura tutto col criterio del suo desiderio e dei suoi interessi.

Aggiungete poi a un uomo del genere la collana d'oro, che indica la concorde convergenza di tutte le virtù; e la corona ornata di gemme, che gli ricorda il dovere di essere superiore agli altri in tutte le virtù eroiche; e poi lo scettro, simbolo di giustizia e di un cuore integerrimo; infine la porpora, indizio di uno straordinario affetto per la comunità. Se il principe confrontasse questi emblemi che accompagnano la sua persona con la propria vita, credo davvero che si vergognerebbe proprio dei suoi ornamenti e avrebbe paura che un interprete di naso fine mettesse in burletta tutto questo addobbo pomposo.

E ora che devo dire dei cortigiani? Costoro sono per lo più straordinariamente depravati, servili, sciocchi, abietti, e ciò nonostante pretendono d'essere considerati i primi in assoluto. Soltanto in questo sono modestissimi: accontentandosi di portare su di loro oro, gemme, porpora e gli altri emblemi delle virtù e della saggezza, lasciano ad altri lo zelo per le cose simboleggiate. Alla loro felicità basta e avanza poter chiamare il re «signore», aver imparato a salutare con tre parole, saper ripetere in continuazione i titoli ufficiali «Serenità», «Signoria», «Magnificenza», essersi stropicciati splendidamente la faccia, lisciare in modo brillante. Queste infatti sono le arti degne di un vero nobile e cortigiano. Se però si esamina più da vicino il loro modo di vivere, si troveranno certo dei perfetti Feaci, (*rectius* Proci. n.d.r.) «pretendenti di Penelope...» ... conoscete il resto della poesia, che Eco vi riferirà meglio di me. Si dorme fino a mezzogiorno, a questo punto un sacerdote pagato apposta, pronto accanto al letto, serve per sbrigare in fretta le cerimonie sacre per i cortigiani, che quasi stanno ancora a letto. Poi allo spuntino: si fatica a finirlo e subito il pranzo lo interrompe. Poi dadi, domino, scacchi, buffoni, folli di corte, donnine, giochi e passatempi sciocchi"...



CRISTIANO SOCIALI NEWS
QUINDICINALE
DEL MOVIMENTO
DEI CRISTIANO SOCIALI

**Sede Nazionale
del Movimento**
Lungotevere Mellini, 7
Tel. 06/3210694

Editore:
Il Bianco
e Il Rosso scarl editore
Redazione:
Lungotevere dei Mellini, 7
Roma

Direttore Responsabile:
Vittorio Sammarco
Direttore Editoriale:
Domenico Lucà

Coordinamento:
Lauredana Ercolani
Autorizzazione:
Tribunale di Roma,
n. 00424-97 del 4/7/97

Progetto grafico:
Aesse Comunicazione
Impaginazione:

Alessandra Spagnuolo
Stampa:
Spedalgraf Stampa - Roma



www.cristianosociali.it
italiasolidale@cristianosociali.it