

Se il sindacato vuole avere un futuro

In molti paesi, tra cui il nostro, le adesioni sono in calo. Ma il declino non è ineluttabile, se si torna a riflettere sul perché si è ridotta la capacità di incidere. Bisogna anzitutto ritrovare un'identità: se ci si limita a quella rivendicativa ci si espone a una inevitabile frantumazione corporativa. Ma se invece si vuole contare nelle scelte politiche generali non si può prescindere da una forte ripresa del percorso unitario

Pierre Carniti , 15 settembre 2017

Ha un futuro il sindacalismo confederale? Intorno a questo domanda è apparsa negli ultimi anni una consistente letteratura, sia nazionale che internazionale. Dipinti spesso in passato come forti e minacciosi, i sindacati dei paesi avanzati vengono attualmente considerati in declino. Secondo numerosi analisti, il declino sarebbe causato dalla aggressività delle politiche neo-liberiste, dalla integrazione globale dei mercati, dalla frantumazione del mercato del lavoro.

Nulla autorizza però a ritenere che il destino del sindacato sia segnato in modo chiaro ed ineluttabile. Certo, in alcuni paesi (specialmente negli Stati Uniti, Gran Bretagna, Germania, Francia, Italia) si è già verificata una significativa diminuzione delle adesioni. In Italia la Cgil ha ammesso un calo degli iscritti: secondo un rapporto interno, ad abbandonare la confederazione sarebbero soprattutto i giovani ed i precari. Per la Cisl e la Uil non sono stati resi disponibili dati. Ma si può presumere che anche per loro si stiano verificando le tendenze in atto nella Cgil. Questo indicatore negativo è un segnale di perdita di influenza del sindacato e di un decadimento al quale si dovrebbe cercare di porre rimedio con l'attivazione di strategie appropriate ed efficaci. Purtroppo per ora non ci sono segni di una evoluzione in questo senso.

La prima misura che dovrebbe essere presa in considerazione (ed anche la più ovvia) consiste in 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 (sempre molto consistente) che non rientra nelle tradizionali modalità d'impiego ed a cui il sindacato ha storicamente dato voce. Ovviamente si tratta di una iniziativa facile da enunciare e più difficile da realizzare. Ma su cui è indispensabile investire creatività e risorse. Sia economiche che umane.

La seconda è quella di conciliare la definizione ed il perseguimento di obiettivi di equità sociale con una puntuale tutela delle condizioni di lavoro e della sua remunerazione. A questo fine si impongono alcune considerazioni, sia sulle condizioni che possono permettere al movimento sindacale di incidere sulle scelte di politica economica e sociale, che sul rapporto tra concertazione e contrattazione.

Incominciamo da quest'ultimo aspetto. Con alti e bassi, la concertazione ha alle spalle una esperienza che dura ormai da oltre un quarto di secolo. I primi esperimenti risalgono infatti al

periodo 76/79, con i governi di Unità nazionale presieduti da Andreotti. Altri esercizi di concertazione sono stati realizzati con il governo Fanfani (1983), poi con il governo Craxi (1984), infine con il governo Ciampi (1993). In tutte queste occasioni la concertazione si è realizzata sulla base di uno scambio politico. Nella prima fase l'oggetto dello scambio è stata la moderazione salariale in alternativa a politiche monetarie restrittive (diversamente inevitabili in conseguenza dell'impennata dell'inflazione e del mutamento delle ragioni di scambio indotto dalle crisi petrolifere). Poi la predeterminazione dell'inflazione, rapportandovi coerentemente tutte le indicizzazioni, dai prezzi, alle tariffe, alle rendite, alla dinamica del salario nominale (inclusa la scala mobile). Infine l'abolizione della scala mobile per accompagnare l'ingresso della lira nell'euro e consentire una politica economica tendenzialmente più espansiva, in funzione di una maggiore occupazione.

Come confermano tutte queste esperienze, la prima cosa da rilevare è che lo scambio politico presuppone sempre un elevato grado di centralizzazione delle relazioni sindacali. Ma proprio per questa ragione, è del tutto evidente che si tratta di una particolare modalità di rapporti utilizzabile solo in situazioni particolari e per periodi di tempo circoscritti. Se, al contrario, la concertazione dovesse costituire una gabbia permanente per le relazioni sindacali, diventerebbe inevitabile mettere in conto il rischio di una disintegrazione delle organizzazioni sindacali e conseguenti iniziative rivendicative centrifughe. Cioè iniziative destinate a svilupparsi fatalmente al di fuori e persino contro gli impegni assunti dal sindacato. Cosa che costituisce sicuramente un problema.

La seconda considerazione è che concertazione e dialogo sociale, contrariamente a quanto si deduce dalla vulgata mediatica, o anche dalle dichiarazioni di numerosi sindacalisti, non sono affatto sinonimi. Non si tratta di una banale questione semantica. La concertazione si basa infatti sull'assunzione di obblighi e vincoli alle rispettive politiche, reciprocamente concordati e verificabili, in funzione del raggiungimento di obiettivi condivisi e formalizzati. Mentre il dialogo sociale può essere definito una sorta di clausola di stile nel rapporto tra le parti. E' infatti un atteggiamento di interlocuzione e di reciproca comprensione. Basato sul desiderio di capire e farsi capire. Nulla impedisce che possa diventare funzionale al chiarimento ed all'intesa. Ma può anche semplicemente risolversi nel fatto che ciascuno si limita a motivare la propria opinione. Evitando così, come ama dire Renzi, inutili perdite di tempo. Che non a caso si limita a convocare le parti alle 8,30 a Palazzo Chigi chiudendo l'incontro alle 9. Cioè il tempo per un caffè. Perché il premier ha tanto altro da fare. Comportamento riprovevole che non lascia nessuna traccia sulle politiche che saranno adottate. E' la conferma che il dialogo non è altro che una forma di consultazione per valutare la reazione dell'interlocutore in rapporto all'assunzione di determinate misure od iniziative da parte del governo. Si può dire quindi che, in definitiva, il dialogo è soprattutto una modalità di conoscenza. Sul piano dei rapporti istituzionali è, in qualche misura, l'equivalente di ciò che sono i sondaggi di opinione sul piano politico.

Un'altra confusione che andrebbe evitata è quella tra concertazione e contrattazione. La concertazione è lo strumento (o la modalità) con cui affrontare e risolvere problemi che hanno implicazioni macroeconomiche e la cui soluzione dipende perciò dalla condotta di tutti i soggetti coinvolti (governo, sindacati ed imprese; da qui la necessità di accordi triangolari) ed ha lo scopo di distribuire, in modo equo e socialmente condiviso, i costi dell'aggiustamento economico. La contrattazione riguarda invece la regolazione delle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori, o dei pensionati. Riguarda, in sostanza, le relazioni bilaterali ed è, in primo luogo, influenzata dai reciproci rapporti di forza.

Venendo al concreto delle recenti vicende sociali, come già accennato, si è verificata una situazione particolare. Fin dal momento del suo insediamento il governo Renzi, forte di una larga maggioranza alla Camera e convinto della propria autosufficienza, ha proclamato l'intenzione di farla finita con

la concertazione, accompagnando il proposito di fare da solo con una generica disponibilità al dialogo sociale. A loro volta Cgil, Cisl ed Uil, in diverse occasioni, hanno deplorato la determinazione del governo di sbarazzarsi del metodo della concertazione. Tuttavia non è mai risultato particolarmente chiaro su cosa esse avrebbero voluto concertare. In effetti una esigenza risulterebbe evidente. Ed è quella di una necessaria revisione dell'accordo triangolare del 1993. Accordo che, come il protagonista del Cavaliere inesistente di Italo Calvino, era morto, ma continuava a combattere.

La ragione è semplice. Con quell'accordo triangolare è stata infatti abolita ogni forma di indicizzazione dei salari. Indicizzazione che, per quasi mezzo secolo, era stata assicurata dall'istituto della scala mobile. L'abolizione della scala mobile ha però lasciato aperto il problema di come garantire la difesa del potere d'acquisto e quindi del salario reale. In effetti i contraenti dell'accordo del 1993 avevano immaginato di poterlo risolvere fissando a quattro anni la durata dei contratti nazionali, con una riapertura esclusivamente salariale tra un contratto e l'altro. I risultati non sono stati però quelli attesi. A tanti anni di distanza il motivo risulta abbastanza chiaro.

A partire dal 1993 si è passati infatti da una indicizzazione trimestrale automatica dei salari per mezzo della scala mobile, ad una indicizzazione biennale teorica attraverso la contrattazione. Teorica, sia perché gli incrementi salariali sono stati legati alla inflazione programmata, che da diversi anni è risultata sensibilmente inferiore alla inflazione reale. Ma anche perché la stessa inflazione reale viene misurata sulla base dell'indice Istat dei consumi. Indice che ha poco a che fare con i consumi effettivi delle famiglie dei lavoratori e quindi con il potere d'acquisto dei salari. Infine, teorica perché gran parte dei lavoratori precari (il cui numero è in continuo aumento) e la maggior parte di quelli addetti ai servizi all'impresa (sempre più decentrati fuori dalle aziende) sono, di fatto, esclusi dalla contrattazione.

Questo spiega perché il salario reale continua a diminuire. Il dato appare così evidente che la maggior parte degli analisti e dei commentatori riconoscono ormai esplicitamente che è aperta una questione salariale. Questione che accresce visibilmente inquietudini e sofferenza sociale. Con rischi ed esiti del tutto imprevedibili. Naturalmente non è la prima volta (e non sarà nemmeno l'ultima) che emerge un problema salariale. Problema che, ovviamente, può essere affrontato in mille modi diversi. Compresa la guerra di corsa. In tal caso però, si devono mettere in conto le conseguenze: di un rischioso massimalismo salariale per alcune categorie e settori; dei suoi indesiderabili effetti economici; di un insensato e dannoso aumento delle diseguaglianze.

Per scongiurare questi pericoli appare perciò, non solo ragionevole, ma necessaria una revisione dei contenuti dell'intesa del 1993. La revisione dovrebbe essere fatta tenendo d'occhio due obiettivi. Primo, poiché ci sono settori esposti alla concorrenza internazionale ed altri protetti, la contrattazione dovrebbe cercare di evitare che si formino gravi sperequazioni e diseguaglianze. Questo significa che nei settori protetti potrebbero essere previste, ad esempio, sia clausole di raffreddamento del conflitto, che procedure vincolanti di mediazione affidate ad autorità terze. Secondo, andrebbe tenuto presente che cresce il numero dei lavoratori scarsamente o per nulla coperti dalla contrattazione. I soli lavoratori parasubordinati, iscritti nella apposita gestione separata dell'Inps, sono aumentati notevolmente. Ad essi si deve aggiungere un buon numero di extracomunitari regolarizzati ed ovviamente tutti quelli non regolarizzati. Questa evoluzione dovrebbe sollecitare l'introduzione di misure come il salario minimo garantito; indicizzato al costo della vita, oppure rivalutato annualmente tramite contrattazione interconfederale. Provvedimento non più rinviabile se pensiamo ai casi come quelli di Paola Clemente, di 49 anni, morta di fatica nei campi di Andria, occupata nell'acinellatura per 27 euro al giorno. O a tutti quelli intermediati dal caporalato (nelle imprese agricole, ma non solo) che determinano forme inconcepibili di

sfruttamento, che arrivano fino allo schiavismo. Soprattutto nel caso di molti extracomunitari non regolarizzati.

Altrettanto urgente da sciogliere è il nodo cruciale circa le condizioni che possono consentire al sindacato di incidere sulle scelte di politica economica e sociale. A questo riguardo è però essenziale un chiarimento preliminare relativamente ai compiti che esso si propone di assolvere. Se il suo fulcro è la determinazione delle condizioni di lavoro e di salario, non c'è dubbio che esso può benissimo essere realizzato anche in un quadro di pluralismo organizzativo. Sia pure con una duplice avvertenza. Primo: chi pensa sia utile difendere una prospettiva di pluralismo sindacale, dovrebbe fare qualche conto con la democraticità dei propri ordinamenti interni. In particolare chi esalta la dimensione associativa del sindacato avrebbe il dovere di sviluppare una democrazia associativa che appare oggi gravemente claudicante. Questo impegno non corrisponde a esigenze virtuose, o moralistiche. Ma tiene semplicemente conto dello straordinario impatto che una consistente burocrazia sindacale, i suoi destini ed i suoi interessi, hanno nei confronti dei soci. Tanto più quando i motivi personali per associarsi possono risultare del tutto indipendenti da un disegno di trasformazione sociale e dunque, in qualche modo, da un sistema di valori.

Qui viene la seconda osservazione. Nella determinazione delle condizioni di lavoro e di salario, il pluralismo sindacale, entro certi limiti, può esplicarsi abbastanza liberamente. Senza particolari danni e quindi anche senza insuperabili drammi. In un contesto di sufficiente libertà ed anche di accettabile legalità, si possono cioè sperimentare accordi separati ed anche conflitti separati, nella ragionevole certezza che alla fine essi possono produrre un po' di irrazionalità, ma non scardinano nulla. Per lo meno nulla di decisivo. Certi scioperi, soprattutto nei settori dei servizi che toccano più direttamente la situazione dei cittadini, possono essere disapprovati, ma non ritenuti illegittimi, quando si svolgono nel rispetto di alcune regole condivise e tengano conto della rappresentanza.

La questione vera è però un'altra. Circoscrivendo il compito ed il ruolo del sindacato a salari e condizioni di lavoro il sindacalismo confederale perde gran parte della sua ragione d'essere. Perché il sindacalismo corporativo, cioè senza vincoli di carattere sociale e dunque di valori, può essere più disinvolto e quindi anche più capace di ottenere risultati teoricamente più significativi. Ma se questa diventa la prospettiva essenziale del conflitto sociale bisogna mettere in conto anche un pluralismo che non si articolerà necessariamente intorno od ai margini delle tre grandi confederazioni. Nulla riuscirebbe infatti ad arginare una frantumazione corporativa, per molti versi già tendenzialmente in atto. Basti pensare soltanto alla proliferazione di contratti nazionali (oggi oltre 700), che andrebbero ridotti a non più di qualche decina.

Chi, al contrario, ritiene che l'equità, la giustizia sociale, la lotta alle diseguaglianze ingiustificate, siano compiti da perseguire anche nella società contemporanea, e che quindi permangano le ragioni di fondo che hanno storicamente prodotto l'esperienza del sindacalismo confederale, non può non fare i conti con l'esigenza di unità. Infatti, senza unità il sindacalismo confederale, prima ancora che sulla possibilità di soluzione dei problemi, non è nemmeno in grado di influire sull'agenda dei temi da discutere. E se esso si limita a reagire di rimessa alle iniziative che prende il potere politico o quello economico, diventa pressoché inevitabile il rischio che si produca una divisione tra quanti pensano che la sola cosa da fare è organizzare la protesta e quanti pensano invece che occorra, innanzi tutto, lavorare alla riduzione del danno. Le cose naturalmente non si semplificano, ma al contrario si complicano, quando al confronto sulle iniziative altrui ci si presenta in ordine sparso. Senza piattaforme comuni. Si capisce bene che le piattaforme unitarie non costituiscono una cauzione assoluta contro il rischio di accordi separati. Ma è sicuramente vero l'opposto. Infatti, salvo un miracolo, le piattaforme separate non producono mai un accordo unitario. In ogni caso, il dato incontrovertibile, suffragato dai fatti (recenti e meno recenti) conferma che, in particolare sui temi di politica economica e sociale, la divisione genera solo un risultato: l'impotenza.

Stando così le cose, non servono a nulla gli auspici affinché il pluralismo sindacale riesca comunque a trovare, di tanto in tanto, punti di approdo unitario. Bisogna anche dire chiaramente che la situazione in atto non può scoprire un alibi nel fatto che l'esperienza unitaria è fallita persino in momenti che parevano essere più propizi. Quanto meno in relazione all'orientamento prevalente tra i lavoratori. Tuttavia, il richiamo a precedenti insuccessi appare essenzialmente strumentale. E quindi privo di senso. Intanto perché esso prescinde da un elemento decisivo. Vale a dire il peso che nelle vicende pregresse ha avuto il comunismo, come movimento politico organizzato. Sia per la sua pretesa di interpretare il primato della politica come primato del Partito, che per la regola del centralismo democratico. Regola, secondo la quale, la discussione era libera, ma la solidarietà con il centro al termine della discussione era obbligatoria.

Ormai però, da oltre un quarto di secolo (tanto a livello internazionale che nazionale) il comunismo è scomparso. Quanto meno come movimento politico organizzato. Rimane certamente qualche nostalgico, qualche solitario devoto, ma ovviamente senza alcuna effettiva capacità di influenza sulla dinamiche dei movimenti collettivi. Cos'è allora che può ancora giustificare il persistere del pluralismo di organizzazioni sindacali confederali? La risposta degli addetti ai lavori (in particolare del ceto sindacale, sempre più chiuso nell'ermetismo dei suoi dogmi) è che la spiegazione deve essere ricercata nell'esistenza di differenze sulle politiche. Si tratta tuttavia di un punto di vista del tutto evasivo e perciò privo di persuasività. Infatti le differenze sulle politiche sono sempre esistite. Esisteranno sempre. Esistono anche all'interno di ogni organizzazione. E quando non si manifestano 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 interna.

Il problema vero, dunque, non sono le differenze. Del resto il progresso umano è avvenuto perché le diversità tra una cultura ed un'altra, tra un paese ed un altro, sono sempre state assunte come una ricchezza individuale e collettiva insieme. Ovviamente non tutte le diversità sono uguali, non tutte le diversità sono fruttuose, non tutte le diversità sono interessanti. Dobbiamo quindi concepire le diversità non solo come indubbio pregio dell'esistenza degli esseri umani, ma funzionali ad un progetto, ad una idea, ad uno scopo, ad un interesse. E' questo il motivo che rende la diversità di opinioni in un sistema democratico cosa fondamentale. Se si esclude qualche eccentrico e settario noi siamo oggi pienamente consapevoli che la ragione non sia tutta da una parte e dall'altra il torto. Anche se a volte sembra difficile crederlo. Specialmente in Italia. Ma allo stesso tempo siamo sicuri che dal punto di vista cognitivo, della consapevolezza, è un bene che ci sia questa differenza. Perché nelle disparità dei pareri, nelle discussioni, la diversità delle opinioni fruttifica, è generativa. Ovviamente se ciò avviene in un contesto di democrazia. Lo strumento della democrazia diventa infatti il ponte tra individuale e collettivo. Questo e non altro distingue una diversità futile, superflua, inutile o qualche volta addirittura dannosa, da una diversità funzionale al sistema in quanto tale. Perciò la cosa che conta non è la presa d'atto della disparità di opinioni, ma dove si può o si vuole arrivare. Quindi l'esistenza di snodi costruttivi per affrontare le difficoltà che si riscontrano nei percorsi che intraprendiamo. In quanto allora la democrazia è in grado di porre le differenze di opinioni a frutto di una maggiore consapevolezza collettiva.

Per il sindacalismo confederale il problema dunque non è dato dall'esistenza di diversità, di differenti opinioni, deducendone un alibi per l'inazione, è semmai quello di predisporre un meccanismo (nel nostro caso modalità democratiche condivise) che le metta insieme e le faccia diventare una volontà collettiva unica, più alta e più coesa rispetto alla incapacità delle singole organizzazioni di affrontare i problemi pubblici. Stando così le cose la questione che sta di fronte al sindacalismo confederale non è ovviamente quella di ripiegarsi su sé stesso per recriminare sull'esistenza di disparità di opinioni, autocondannandosi all'impotenza ed alla paralisi, quanto piuttosto di stabilire con quali mezzi e metodi, quando le differenze si manifestano, possono essere ricondotte a sintesi unitaria. Il nodo essenziale, allora, è semplicemente quello di stabilire se le

organizzazioni sindacali hanno la volontà e la capacità di darsi norme che le mettano in grado di decidere assieme. Soprattutto in presenza di posizioni contrastanti.

A questo fine le regole canoniche della democrazia (cinquanta più uno delle teste) possono risultare inadeguate a stabilizzare una pratica di unità d'azione. Perché venendo da una lunga stagione di divisioni è difficile che una maggioranza di voti sia sufficiente a garantire l'accettazione di un risultato cooperativo, o conflittuale, sostenuto da chi vince il confronto. Decisioni a maggioranza qualificata potrebbero risultare più rassicuranti ed appropriate. Almeno per accompagnare la fase di transizione verso approdi unitari più strutturati e definitivi.

Particolare circospezione e cautela andrebbe anche utilizzata circa l'impiego di strumenti referendari. Soprattutto quando escono dal perimetro dell'azienda per coinvolgere l'insieme dei lavoratori. Sia per l'impossibilità di attivare controlli effettivi sul loro esito reale. Sia soprattutto per impedire che, in assenza di garanzie effettive in ordine al loro svolgimento, la sopraffazione finisca per conculcare la ragione. A nulla infine, se non a pasticciare le cose, servono le stranezze di formule oscure come la democrazia di mandato. Sostitutiva della democrazia rappresentativa. A maggior ragione quando per la così detta democrazia di mandato, viene invocato il presidio di una legislazione regolatrice. Che finirebbe soltanto per aggiungere problema a problema, in quanto il sindacato finirebbe per essere subordinato ad un regime di autorizzazione e di controllo statale ed ai suoi mutevoli equilibri politici. Con inevitabile affievolimento della sua autonomia, della sua libertà, della sua efficacia.

In estrema sintesi, tutto induce a riconoscere che il proposito di ridurre il deficit di incidenza del sindacalismo confederale in una società sviluppata come l'Italia comporti la necessità di agire: tanto sulle difficoltà ad includere i marginali ed i flessibili per evitare una contrazione della sfera sociale in cui l'azione collettiva riesce a contare; quanto sulla capacità di dotarsi di regole condivise (autonome, non eteronome) per decidere assieme.

Chi intende accingersi a questo compito dovrebbe tenere presente un istruttivo dialogo contenuto in Alice nel paese delle meraviglie. Precisamente là dove Alice chiede al gatto Cheshire: "Vorresti per favore dirmi quale strada devo percorrere da qui"? Ed il gatto le risponde: "Dipende da dove vuoi andare". Perché proprio, come per Alice, anche per il sindacato la cosa essenziale è quella di decidere, innanzi tutto, dove vuole andare. Sia chiaro: in gioco non c'è la sua sopravvivenza, ma il suo ruolo. Infatti, come tutte le istituzioni, anche il sindacato può sopravvivere benissimo a sé stesso. Può benissimo sopravvivere all'abbandono di compiti che pure ha assolto in altre fasi storiche. Ma se tra i suoi scopi decide di mantenere anche il proposito di incidere direttamente sullo sviluppo economico e sociale, per assicurare una più equa distribuzione sia del reddito che delle opportunità di lavoro, allora deve compiere scelte conseguenti. La prima delle quali è che l'unità non può ridursi ad una invocazione, ad un mito, ma deve diventare il terreno di una conquista quotidiana.

E' probabile che gran parte della letteratura sul declino sindacale esprima più un auspicio che la narrazione di un fatto. Tuttavia sembra difficile negare che il sindacalismo confederale stia attraversando un periodo di nuvole basse e si trovi alle prese con un problema di identità. Che è sempre un problema di strategia. Naturalmente si può pensare che esistano molti modi per cercare di risolverlo. Difficile però anche soltanto provarci, se non si dovesse almeno incominciare ad investirvi unitariamente più risorse e più pensiero.

Dal Sito: <http://www.eguaglianzaeliberta.it/web/content/se-il-sindacato-vuole-avere-un-futuro>