

## **Francesco GARIBALDO** – Introduzione

Avete tutti ricevuto quel breve documento della Fondazione, quindi io non sto a riprendere i temi che avevamo enucleato, li ricordo semplicemente, ma credo che sarebbe singolare aprire una riflessione come questa senza sottolineare la drammaticità della situazione italiana. Noi siamo in una situazione che probabilmente non ha quasi precedenti, viviamo contemporaneamente una crisi economica, una crisi sociale, una crisi politica ed una crisi istituzionale, con un conflitto tra i diversi poteri dello Stato.

Il tutto in una situazione europea, che è una situazione tuttora molto grave, nella quale francamente si fa fatica a vedere, ad oggi, una via di uscita, quindi una situazione di assoluta drammaticità.

In questa situazione di drammaticità il filo rosso di oggi è il tentativo da parte nostra di comunicare questa sensazione, riferendosi al Sindacato e alla situazione italiana, di una sorta di tragedia imminente, di un'inadeguatezza profonda di questo Sindacato a far fronte alla drammaticità della situazione, un'inadeguatezza che non è solo organizzativa, ma riguarda proprio i fondamentali, quindi l'esistenza e l'utilità del Sindacato, a cosa serve; non a caso il titolo è con il punto interrogativo, e la nostra percezione del rischio di un collasso su sé stesso prima ancora che di una volontà di annientamento – che sicuramente esiste – da parte degli altri nei confronti del Sindacato.

Noi vogliamo comunicare, in primo luogo, questa percezione di una situazione di un rischio reale di avvitamento.

Da dove viene questa nostra percezione? Dovendo essere breve, sarò anche necessariamente piuttosto brusco nelle affermazioni, non avendo lo spazio di un'argomentazione diffusa. Il primo punto da cui vorrei partire è il problema della rappresentanza: noi siamo in una situazione in cui, ad esempio, il Sindacato – e parlo in generale di tutto il Sindacato, poi si possono fare le distinzioni, le articolazioni, ma è un dato che con gradi di profondità riguarda tutto il Sindacato – oggi è scarsamente presente tra i giovani, questi ultimi difficilmente si iscrivono al Sindacato.

Il problema, allora, non è solo generazionale, anche se lo è, ovviamente, perché un Sindacato che non riuscisse più a conquistare i giovani è destinato a scomparire, ma i giovani oggi rappresentano una cosa molto specifica, rappresentano una quota del mondo del lavoro che è caratterizzata dalla precarietà. Si configura, quindi, una situazione che diventa sempre più quella di un doppio livello di condizione lavorativa.

Se voi prendete, oggi, un giovane, egli si trova di fronte al fatto spesso, non sempre ma spesso - questo riguarda tutte le categorie, senza nessuna eccezione - che nel suo luogo di lavoro, sia questa una fabbrica industriale o un altro luogo di lavoro, il Sindacato è quello che firma degli accordi o consente che si organizzino le cose in maniera tale che la sua condizione lavorativa è totalmente differente da quella degli altri. Vi cito casi che conosco, casi reali, nei quali, ad esempio, in una fabbrica tu hai due lavoratori, entrambi sollevano una lastra (è una lavorazione, senza entrare nel dettaglio), ma quello di destra ha una paga, quello di sinistra ne ha un'altra, quello di destra ha un posto stabile, quello di sinistra non ha un posto stabile, questa è la condizione.

In una condizione come questa che percezione può avere il giovane dell'utilità dei Sindacati? Il Sindacato si presenta come l'ente burocratico intermedio che pretende, addirittura, di disciplinare la sua via lavorativa, attraverso dei meccanismi sui quali lui non può influire.

Il primo passaggio, credo, per capire la crisi in cui siamo è quindi quello della rappresentanza; una quota significativa del mondo del lavoro è esclusa in modo crescente.

Questa mancanza di capacità di rappresentanza non è un fatto organizzativo, non può essere risolto con una campagna di maggiore sensibilità organizzativa; essa nasce dal fatto che per rappresentare quei giovani e quei lavoratori bisogna mettere in discussione il sistema complessivo costruitosi negli ultimi 20 anni. Bisogna mettere in discussione il fatto che debba essere subordinata la condizione lavorativa al principio di competitività dell'impresa, bisogna mettere in discussione il fatto che i contratti devono diventare semplicemente dei fatti indicativi che sono in ogni momento cancellabili, devi mettere in discussione il fatto che vi

debba essere strutturalmente un'eccedenza nel mercato del lavoro per poter consentire di affrontare i problemi di competitività in un certo modo e via discorrendo; la situazione non è risolvibile con una semplice iniziativa organizzativa.

Se si vuole rappresentare quel mondo del lavoro, bisogna andare alla radice di com'è stato costruito il sistema di relazioni industriali in Italia negli ultimi 20 anni e metterlo in discussione. Oggi questo è un passaggio che non è al momento disponibile.

Direi, dunque, che questo è il primo problema, ma questo porta con sé un secondo problema: se non si è in grado di rappresentare quell'area del mondo del lavoro e si consente che si crei strutturalmente una distinzione di due livelli, con due paghe, con due trattamenti differenti - cosa che sta accadendo in modo sistematico - vuol dire che il tema dell'inclusione viene cancellato dall'agenda. L'inclusione è il tema fondativo della storia della CGIL, e di una larga parte del Movimento sindacale in Europa. Si tratta dell'idea che il Sindacato debba costituirsi attraverso la progressiva inclusione di tutte le sfere del mondo del lavoro, che il Sindacato debba essere un meccanismo fondamentale inclusivo e debba tentare di ricomporre quello che il mercato e i processi produttivi dividono.

Questo apre un problema a ritroso sulla natura stessa del Sindacato, non a caso noi stiamo assistendo a fenomeni di una deriva corporativa e aziendalistica, che certamente è il frutto dello sbilanciamento dei rapporti di forza accaduti negli ultimi 20, 30 anni; si tratta di mettere in discussione tutta l'analisi fatta sino ad ora. Il punto è che in qualche misura in Italia questa deriva corporativa aziendalistica viene oggi apertamente teorizzata da una parte del Movimento sindacale, la CISL e la UIL non ne fanno mistero, anzi la CISL ha su questo una linea precisa, coerente, costruita con determinazione e razionalità. Loro hanno in testa che l'unica sopravvivenza per il Movimento sindacale sia quella di riposizionarsi ad un livello puramente aziendalistico, non essendo disponibile nessun margine più ampio di manovra; deve essere chiaro però che nel momento in cui si teorizza questo, allora si stanno stringendo i bulloni di quel meccanismo che prima descrivevo.

C'è anche una responsabilità che riguarda la stessa CGIL perché non è pensabile che, di fronte alla determinazione ed alla coerenza con la quale viene portata avanti questa linea, si possa pensare di riassorbirla per via puramente diplomatica; una manovra, cioè, che coinvolge solo gli organismi di rappresentanza di diverse organizzazioni sindacali. Ciò non è possibile perché dall'altro versante, se si resta solo ai rapporti tra i gruppi dirigenti, vi è la totale indisponibilità a risolvere il problema.

Se si vuole affrontare questa situazione evitando un conflitto senza via di uscita, vi sono due passaggi fondamentali che devono essere fatti ma che comportano a loro volta dei problemi, quale, ad esempio su quale base si costruisce un'alternativa alla deriva di tipo aziendalistica e corporativa, teorizzata da alcuni; l'alternativa qual è?

Nel momento in cui si vuole costruire un'alternativa, si aprono, quindi, una serie di problemi che vi presento in forma interrogativa, senza tentare di dire come si potrebbero risolvere dato che siamo qui oggi per fare una discussione aperta.

Il primo interrogativo riguarda il quadro complessivo, i cui problemi cruciali sono l'Europa e l'euro. E' pensabile – e ve lo dico come me lo rappresento io – che la più grande organizzazione sindacale italiana continui a negare la possibilità di discussione di un fatto che ormai è evidente? Il fatto cioè che l'Europa, tutta l'Europa del sud, Francia compresa, non è in grado di stare dentro i parametri attuali dell'euro. Si può continuare a far finta che non esista questo problema? I dati sono evidenti, basta saper fare dei calcoli con le quattro operazioni!

L'Italia, senza una crescita che sia al minimo – secondo gli esperti – del 2%, c'è anche chi dice che bisogna arrivare intorno al 5%, non è in grado di poter contemporaneamente servire il debito, rientrare nei parametri e garantire una condizione di vita dignitosa per i propri cittadini; le tre cose non stanno insieme, ma questo – ripeto – non riguarda solo l'Italia, ma tutta l'Europa del SUD, Francia compresa.

Di fronte, allora, a una situazione di questo genere, un Movimento sindacale che voglia uscire da una deriva aziendalistica – corporativa, ed essere anche un soggetto politico, non può non porre questo problema come uno dei problemi fondamentali. Porsi questo problema vuol

dire affrontare anche la costruzione di una proposta che dica: “L’Europa in cui noi vogliamo stare è questa. Se oggi non c’è questa svolta, allora bisogna pensare a delle altre soluzioni”.

Ora non entro in merito a quali possono essere queste soluzioni, perché non è il compito di questa relazione, dico soltanto un dato: la frammentazione dell’Europa è arrivata ad un punto tale che non solo noi siamo di fronte al famoso spread, ma siamo di fronte al fatto che oggi il tasso di interesse che viene richiesto in tutta l’Europa del sud da un’azienda, per avere un prestito, è arrivato al 3,8% ed i tedeschi dicono – dichiarazione di ieri – che questo è assolutamente normale e giusto.

Se si vuole affrontare, poi, il problema di un’alternativa, tale ricerca non può ridursi a uno scontro tra i gruppi dirigenti, perché non può essere che l’alternativa ad una diplomazia tra i gruppi dirigenti sia semplicemente il rimpallarsi una piattaforma ideale che non ha nessun rapporto con la realtà o che non ha nessun rapporto con la gente. Se si vuole costruire un’ipotesi diversa, allora l’altro grande tema è quello della democrazia, un tema che ha diverse declinazioni.

Una prima declinazione è quella che verrà ripresa in modo approfondito oggi - prendo provvisoriamente a prestito un’idea che verrà poi sviluppata da altri - è che il Sindacato non può essere - contrariamente a quello che pensa la CISL – ricondotto ad un fatto associativo privato, perché il Sindacato per sua definizione ha uno Statuto doppio, è un’associazione, ma è caricata di compiti pubblici e, nel momento in cui è tale e regola i rapporti di lavoro, deve garantire a quelli che sono oggetto della sua regolazione di essere un’organizzazione democratica e lo deve garantire non semplicemente agli associati, cosa per altro necessaria, ma a tutti. Se così non fosse, dato che questa associazione esercita un potere di regolazione che riguarda tutti, ci sarebbe una privativa di un potere regolativo di natura pubblica senza nessuna possibilità di verifica.

Credo che questo sia un punto chiave e di fondamentale importanza in una situazione drammatica come questa perché c’è chi pensa di uscire da questa situazione facendo un accordo. Si parla di fare un accordo usando quello del 28 Giugno 2011, con le regole del pubblico

impiego, in cui in una gabbia che si costruisce tra le organizzazioni, tutti i poteri decisionali su quello che riguarda la regolamentazione del rapporto di lavoro vengono sequestrati da una dinamica tra le organizzazioni che non ha nessuna possibilità di verifica.

Questa idea un tempo poteva funzionare perché ognuna di quelle organizzazioni rappresentava una quota significativa del mondo del lavoro e tutte e tre assieme potevano pensare di avere un'effettiva rappresentanza generale. Oggi non è più così, quindi un sequestro di questo tipo, della possibilità di decisione da parte dei lavoratori significa in buona sostanza che si sta facendo un'operazione di pura avventura politica. Vuol dire, infatti, che si pensa sia possibile lasciare fuori dal mondo della rappresentanza tutto ciò che non è conforme a quello che quelle organizzazioni considerano fattibile. Per questa via si predispone una rottura irreparabile tra una quota dei lavoratori e la dinamica tra le organizzazioni.

Uno dei classici, Hirschman, ci ha insegnato, il rapporto tra *exit* e *voice*. Nello schema di Hirschman, quando non si ha *voice*, quando cioè non si ha la possibilità di poter contare, si può abbandonare; cosa, per altro, che sta già avvenendo con il calo degli iscritti. Hirschman non considerava ciò che non viene mai presa in considerazione nel pensiero liberaldemocratico, anche il più avanzato, che il rapporto di lavoro ha una caratteristica molto particolare: il lavoratore non può scegliere di fare il contratto, è obbligato a farlo perché non ha altre alternative. Nel momento in cui è obbligato a farlo è vero che lui ha un'opzione di *exit*, per esempio non iscrivendosi al Sindacato, ma non può uscire dalla sua condizione di lavoratore.

Nel momento, dunque, in si pretendi di regolare, con criteri che il lavoratore non può controllare, la condizione di lavoratore, qual è la sua opzione di *exit*? Si crea un rischio che riguarda proprio la possibilità stessa della stabilità sociale di un paese, e per queste ragioni credo che sarebbe un'avventura pensare di poter addivenire ad un nuovo sistema di rappresentanza nel quale è previsto strutturalmente l'esclusione per una parte del mondo del lavoro di poter dire e fare valere la propria opinione.

Credo che questi siano alcuni dei punti, ce ne sono tanti altri, naturalmente, che rendono conto di quella che a nostro giudizio è la drammaticità di una situazione nella quale ad ogni passaggio si è sempre al limite del rischio di produrre una crisi sociale che non ha più un governo, una possibilità di essere diretta. Se ciò dovesse accadere il Movimento sindacale a quel punto correrebbe il rischio non solo dell'irrelevanza, ma di essere responsabile di una crisi senza sbocco.