

## SEMINARIO

# C'è un futuro per il sindacato? Quale sindacato?

**D**ieci anni fa (3 settembre 2003) scompariva Claudio Sabattini. Oggi la Fondazione dedicata all'opera del sindacalista che guidò la Fiom dal 1994 al 2002, organizza un ciclo di seminari, non solo per ricordarne il pensiero, ma soprattutto per contribuire a cercare una risposta alla domanda che Claudio proponeva ripetutamente nell'ultimo periodo della sua vita: "C'è un futuro per il sindacato? e quale può essere?" Quesito non retorico, posto da un uomo che per tutta la vita ha guardato in profondità i processi storici e i conflitti sociali per costruire insieme ai lavoratori una prospettiva di liberazione dai vincoli e dalle servitù del capitalismo.

A partire da questo approccio il suo metodo e le sue ricerche ci appaiono attuali, soprattutto per aver compreso (e denunciato con forza) alcune tendenze che, nel corso degli anni '80, divennero capaci di rovesciare le fondamenta stesse su cui si era costituito in Italia e in Europa, il rapporto tra capitale e lavoro, tra stato, partiti e sindacati e, infine, l'insieme delle strategie socialdemocratiche e comuniste. Per usare una sua espressione "la storia del Novecento era finita negli anni '80" e non solo in Italia. Da questa sua solitaria consapevolezza e denuncia nasceva la domanda di cui sopra e la necessità di una rifondazione del sindacato e della sinistra sociale in Italia e in Europa. Un'esigenza che rimane, per noi, del tutto attuale, non risolta e che richiede un percorso collettivo di elaborazione cui vogliamo dare un contributo, nel corso del 2013, attraverso una serie coordinata di iniziative, che avranno luogo nelle sedi territoriali in cui si è svolta la vita politica e intellettuale di Claudio.

A partire dalla stessa possibilità – oggi tutta da verificare – del sindacato di contrattare e stipulare un contratto, chiamando in causa la sua indipendenza dalla controparte e dalla politica – oltre i vincoli delle appartenenze o dalle logiche di scambio –, la sua capacità di rappresentare e organizzare gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori – tutti, anche quelli precari –, la sua sempre più necessaria dimensione internazionale – cioè almeno europea, per quanto ci concerne – la necessità di misurarsi con le condizioni materiale del lavoro, con la qualità e la finalità stessa della produzione.

Nodi che ancora ci interrogano e che scandiranno gli appuntamenti che organizzeremo a Roma, Brescia, Bologna, Torino e Palermo. Il primo appuntamento – di carattere generale, per introdurre il percorso di ricerca – è a Roma, il 5 aprile, dalle ore 9.30 al centro congressi in via dei Frentani. Qui accanto ne riportiamo il programma.

Fondazione Claudio Sabattini

Venerdì 5 aprile 2013

dalle 9,30 alle 18,30

Centro Congressi Frentani  
Via dei Frentani, 4/A | Roma

Coordinamento  
Tiziano **RINALDINI**  
Fondazione Sabattini

Saluto  
Maurizio **LANDINI**  
Segretario generale Fiom-Cgil  
Presidente della Fondazione

Ore 10 - Relazione Introduttiva  
Francesco **GARIBALDO**  
Fondazione Sabattini

A seguire interventi di:  
Lucio **BACCARO**  
Università di Ginevra  
Roland **ERNE**  
University College of Dublino  
Guglielmo **MEARDI**  
University of Warwick  
Giordano **SIVINI**  
Università della Calabria  
Mimmo **CARRIERI**  
Università di Teramo

Ore 13/14 - Sospensione lavori

Coordinamento  
Gabriele **POLO**  
Direttore Fondazione Sabattini

Saluto  
Carla **CANTONE**  
Segretaria generale Spi-Cgil

Ore 14.30 - Interventi di  
Antonio **LETTIERI**  
Francesca **REDAVID**  
Tiziano **TREU**  
Fausto **BERTINOTTI**  
Antonio **PIZZINATO**  
Umberto **ROMAGNOLI**  
Sergio **COFFERATI**

Ore 17.45 - Riflessioni conclusive  
Gianni **RINALDINI**  
Fondazione Sabattini



## Tiziano RINALDINI

Il seminario si compone di due parti.

Nella mattinata, abbiamo privilegiato in contributo di esperti e studiosi per avere un quadro sulla stato delle cose del sindacato, non solo a livello nazionale.

La seconda parte della giornata sarà caratterizzata in particolare dal contributo di esponenti che hanno avuto modo di ricoprire responsabilità di primo piano nelle vicende della CGIL negli anni in cui anche Claudio Sabattini è stato protagonista delle stesse.

Questo è il criterio del seminario. Avremo inoltre il contributo e il saluto di Maurizio Landini, che è Presidente della Fondazione e di Carla Cantone, segretaria dello SPI di cui siamo ospiti e che ringraziamo. Infine le riflessioni conclusive di Gianni Rinaldini.

E' un programma un po' denso, forse troppo, e quindi dobbiamo lavorare in modo tale da poterlo rispettare. Questo vuol dire che calcoliamo 20 minuti per i vostri interventi; segnalerò i 15 minuti a chi starà di volta in volta parlando ovviamente con qualche margine di flessibilità, ma molto relativo.

Il tema è quello su cui si basa l'insieme delle iniziative che, come Fondazione Claudio Sabattini, abbiamo costruito per ricordarne la memoria nell'anno decimo dopo la sua morte.

Il tema è: "C'è un futuro per il Sindacato?" e se si "Quale Futuro?"

I punti interrogativi non sono casuali e non vuole essere scontata la risposta.

Ovviamente, nessuno di noi, credo, pretende di avere la risposta, ma piuttosto la volontà di misurarsi a partire dalla radicalità della domanda.

Alla base c'è la sincera convinzione che la situazione in cui versa il Sindacato è molto grave, e non solo in Italia, anche se il quadro italiano sarà centrale.

E' importante nei lavori della mattinata acquisire analisi e considerazioni di studiosi ed esperti su cui sviluppare gli stessi interventi del pomeriggio.

Sono a disposizione alcuni interventi degli ultimi 10 anni di Claudio Sabattini.

Si tratta di quattro brevi brani che consideriamo essenziali e abbastanza sufficienti per capire i punti di riflessione a cui era pervenuto a fronte delle conseguenze e della natura di quanto avvenuto con il modello sociale ed economico che si era venuto imponendo.

Colpisce l'attualità della riflessione, molto radicale, a cui lui perviene e delle intuizioni sulla necessità di risposte storicamente e drasticamente democratiche a partire dallo stesso sindacato e dal suo rapporto con i lavoratori e le lavoratrici.

Traspare con grande evidenza la convinzione che ciò che stava accadendo metteva in discussione l'esercizio di una dialettica sociale, che per essere democratica non può che assumere il ruolo del conflitto sociale come fondamento di una democrazia comprensibile dal punto di vista delle classi subordinate.

La negazione quindi del riconoscimento all'esercizio nel lavoro di un punto di vista irriducibile una volta per tutte all'economia in cui è tradotto.

Tutto ciò ci consente di avviare coerentemente le iniziative per i dieci anni della scomparsa di Claudio evitando svolgimenti banalmente celebrativi, come dimostra lo stesso documento della Fondazione che costituisce base di riferimento comunque per tutto le iniziative che stiamo promuovendo.

La parola ora alla relazione di apertura, di questo seminario, di Francesco Garibaldo a nome della Fondazione

**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.

**Lucio BACCARO**

Grazie, innanzitutto, per l'invito e grazie per aver organizzato questo Convegno.

Io ho la seguente traccia: "E' possibile fermare il declino del Sindacato?", dal momento che sono soprattutto un sociologo quantitativo, farò due cose: nella prima parte presenterò una serie di dati, alcuni conosciuti, altri meno conosciuti sullo stato delle cose; nella seconda parte, se c'è tempo, le mie considerazioni su come è possibile fermare il declino del Sindacato.

Le tendenze generali penso siano ben conosciute: c'è un declino generalizzato dei tassi di sindacalizzazione e ormai non è più possibile parlare di eccezioni, una volta si parlava delle eccezioni scandinave, dei modelli Gantt, etc., a partire dagli anni '90 i modelli Gantt sono i Paesi scandinavi, meno la Norvegia, più il Belgio, ma non ci sono più eccezioni, il declino generalizzato, c'è una tendenza al decentramento contrattuale più limitata, come vedremo, anche perché gli indicatori che abbiamo non sono particolarmente sofisticati, e c'è una riduzione molto più contenuta dei tassi di copertura della contrattazione collettiva, questo soprattutto nei Paesi dell'Europa continentale, grazie ai meccanismi di estensione automatica.

Per quello che riguarda l'Italia io sento spesso i colleghi che lavorano in Italia dire: "Tutto sommato, se guardiamo alla situazione degli altri Paesi, quella italiana è meno grave di quelle di altri". Una delle domande che voglio porre qui è se è veramente così, perché in Italia c'è un problema grosso, c'è una carenza di dati, cioè i dati per affrontare queste cose non ci sono e, come vedremo, quelli che esistono sono di affidabilità limitata.

Questo è difficile da leggere, ma questi sono i dati raccolti da Jelle Visser, che è un professore di Amsterdam che da anni raccoglie dati sui dati di sindacalizzazione: in rosso c'è l'Italia, la colonna di destra è il cambiamento, tutti i dati sono negativi, sono 25 Paesi, ma non c'è neppure un caso in cui tra il '90 ed il 2008 non ci sia stato un declino della sindacalizzazione;

se guardiamo al caso italiano, vediamo che è verso il basso, cioè è uno dei Paesi – sulla base dei dati raccolti da Visser, in cui la sindacalizzazione è diminuita di meno.

Come sono stati raccolti questi dati? Questi dati sono di fonte amministrativa, sono gli iscritti fra gli attivi di CGIL, CISL e UIL, quindi comunicati da loro senza considerare gli iscritti alle altre Confederazioni, divisi per un denominatore di lavoratori attivi che dovrebbero dare una stima al ribasso della sindacalizzazione italiana.

Una volta ho provato ad aggiungere gli iscritti alle altre Confederazioni e veniva fuori un tasso di sindacalizzazione del 65%, quindi, sulla base di questi dati, sembra che l'Italia non stia messa particolarmente male.

Questi sono i dati sulla centralizzazione contrattuale, da 1 a 5, dove 5 è il massimo di centralizzazione; contrattazione nazionale e interconfederale: 1 è il livello prevalente di contrattazione collettiva a livello aziendale, l'Italia ha 3 e non c'è stato cambiamento, 3 significa che il livello prevalente di contrattazione collettiva è quello di categoria, con un intervento del livello aziendale. Ci sono tanti segni negativi, ma ci sono anche tanti segni zero, cioè assenza di cambiamento e c'è persino un'eccezione che è la Slovenia, che è diventata dopo la caduta del muro di Berlino un Paese corporativista, in cui la centralizzazione contrattuale misurata in questa maniera, come dicevo non particolarmente sensibile, è addirittura aumentata.

La copertura contrattuale: qui abbiamo non solo un numero inferiore di dati negativi, ma anche addirittura dei dati positivi, cioè alcuni Paesi in cui la copertura contrattuale sembra essere aumentata fra il '90 ed il 2008. L'Italia, secondo questi dati, è passata dall'82,4% all'80%, una diminuzione infima.

Ricapitolando, quindi, sulla base di questi dati che sono ben noti: c'è stato declino della sindacalizzazione in Italia? Meno che altrove. Non c'è stato un grande cambiamento nel livello principale di contrattazione collettiva, la copertura contrattuale ha tenuto, quindi dovremmo essere ottimisti.

Adesso vi mostro, però, perché non sono sicuro che questi dati siano del tutto affidabili, che cosa dicono i dati micro, cioè i dati a livello individuale e qui il discorso si fa un po' più difficile perché, mentre altri Paesi hanno questi dati a disposizione, l'Italia non li ha.

La prima fonte che ho utilizzato per questa presentazione è lo European Social Survey, questa è un'inchiesta che si fa in tutti i Paesi europei ogni due anni. La prima inchiesta è stata fatta nel 2002, recentemente se n'è fatta un'altra nel 2012, l'Italia ha smesso di partecipare nel 2004, non so perché.

Che cosa mostrano questi dati? Questi sono dati individuali in cui c'è una domanda: "Lei fa parte o ha mai fatto parte di un Sindacato o di un'associazione di categoria?", la risposta: "Sì, attualmente". Questi dati, dunque, misurano la percentuale di quelli che dicono: "Sì, io faccio parte di un Sindacato o di un'associazione di categoria" rispetto ai lavoratori dipendenti".

La prima cosa da notare è che il tasso di sindacalizzazione globale, tutti i Sindacati compresi, è molto più basso di quello che ho annunciato prima, è il 27,8% rispetto ad un 34%, poi questi dati permettono di guardare un po' in dettaglio a differenti gruppi, allora io ho messo: la dimensione di impresa, il reddito, l'età ed il settore industriale.

Li commento brevemente: sulla dimensione di impresa viene fuori che nelle aziende con meno di 10 dipendenti il tasso di sindacalizzazione è il 9,3%, mentre è molto più elevato nelle aziende con 500 e più dipendenti.

La seconda classificazione, quella che mi ha colpito di più, è questa: per reddito il Sindacato italiano è sostanzialmente un Sindacato della classe media, in senso tecnico, è collocato tra il 25° ed il 75°, non è un Sindacato degli esclusi, quelli che sono al fondo della distribuzione del reddito, il primo quartile, hanno un tasso di sindacalizzazione del 17,4%, addirittura quelli che sono nell'ultimo quartile, dal 75% in poi, hanno un tasso di sindacalizzazione del 28,3%.

I tassi per età, e vi ricordo che questi sono i lavoratori dipendenti, fra i 15 ed i 24 anni sono del 3% sulla base di questi dati; per i lavoratori di 50 anni e più è del 33,3%; per quello che riguarda i settori, il settore delle manifatture e quello del commercio hanno un tasso di sindacalizzazione sensibilmente più basso del tasso di sindacalizzazione generale che è, ripeto, più basso di quello che i dati che conosciamo annunciano.

Cosa suggeriscono questi dati? La sindacalizzazione italiana potrebbe essere sovrastimata, l'altra possibilità è che alcuni lavoratori non ricordano o non sanno di essere iscritti al Sindacato ed è per questo che non rispondono "sì" a questa domanda, il Sindacato è praticamente assente tra i lavoratori dipendenti più giovani, ha difficoltà ad organizzare le micro imprese, è un Sindacato della classe media e non è un Sindacato degli ultimi, poi la sindacalizzazione dell'industria manifatturiera è più basse della media nazionale.

Ho fatto quello che si chiama "test di robustezza". Qualche anno fa con l'IRES abbiamo fatto una ricerca anche questa volta basata su un questionario, l'avevamo fatta fare all'SVG che, come sapete, è uno dei principali Istituti di sondaggi politici in Italia, su un campione importante di 1.525 lavoratori dipendenti e pensionati e veniva fuori già allora, i dati sono del 2008, che il tasso di sindacalizzazione tra gli attivi è del 29%, cioè non molto differente da quello che vi abbiamo mostrato sulla base dei dati dell'European Social Survey, più basso di quello che conosciamo.

Il problema della sindacalizzazione per età non è un problema italiano, questo è un grafico in cui ho proiettato tutti i Paesi per i quali ho dei dati. Se si è in questo quadrante, significa che il tasso di sindacalizzazione dei cinquantenni è più grande della media nazionale; se si è in questo quadrante, significa che il peso dei cinquantenni all'interno del Sindacato è maggiore del peso della categoria dei cinquantenni nella popolazione.

Tutti i Sindacati sono in questo quadrante, cioè tutti i Sindacati sovrarappresentano i cinquantenni, l'Italia non è messa peggio di altri, infatti ci sono questi Paesi come l'Olanda, il Regno Unito, la Spagna e l'Irlanda che sono in una situazione peggiore.

Se guardiamo il 2010, l'Italia non c'è più perché, come vi ho detto, non partecipa più, ma la situazione sembra rimanere invariata o peggiorare nel tempo.

Obiezione: l'iscrizione al Sindacato non è l'unica forma possibile di esercizio della rappresentanza, come sappiamo, soprattutto nei Paesi dell'Europa continentale ci sono: the Tribes(?) rate, i Comité du personnel, l'equivalente in Spagna, etc., forme elettive, il cosiddetto secondo canale, e anche in Italia il Sindacato non rappresenta soltanto gli iscritti, anche quando dice di voler rappresentare soltanto gli iscritti.

Vediamo qual è la situazione in senso più vasto, accesso alla rappresentanza senza necessariamente essere iscritti al Sindacato. Qui utilizzerò, ancora una volta, delle fonti straniere perché in Italia non ci sono, perlomeno io non le ho trovate, c'è l'European working conditions survey del 2010 che ha una domanda, solo per il 2010: "C'è sul tuo posto di lavoro un addetto che ha la funzione di rappresentante dei lavoratori?", un addetto potrebbe essere il membro del Tribes rate(?), il rappresentante sindacale.

Vi risparmio gli aspetti tecnici ma, sulla base di questa risposta, ho stimato i tassi di sindacalizzazione per delle figure tipiche. Quali sono? L'ho fatto per due: uomo con contratto a tempo indeterminato, tempo pieno (quindi non parziale), dimensione del nucleo familiare medio, anzianità media, ISCO 8, cioè questo è un operatore di macchina, un assemblatore, settore industria.

L'altra categoria di riferimento: uomo con contratto a tempo indeterminato, tempo pieno, dimensione nucleo familiare, anzianità media, ISCO 4. Questo è l'impiegato di ufficio della Pubblica Amministrazione.

Queste sono le stime: questo è il conduttore di impianti dell'industria e questo è l'impiegato di ufficio della Pubblica Amministrazione. Ci sono tutti i Paesi per i quali ho dei dati: la probabilità stimata che questa persona in Italia abbia accesso alla rappresentanza è del 57% ed è più bassa di tutti gli altri Paesi, tranne la Grecia, ed è anche più bassa di Paesi che sono tradizionalmente considerati a sindacalismo meno forte dell'Italia, come per esempio la Francia o la Spagna: la Spagna al 73%, la Francia al 77%. Per il pubblico impiego la situazione è identica, tranne che anche la Grecia ci sorpassa.

Per quella che ho presentato all'inizio come visione ottimistica della situazione italiana c'è una crisi, ma non è la crisi maggiore che altrove e questa conclusione non è affatto confermata dai dati, ci sono forti difficoltà di sindacalizzazione, soprattutto per alcuni gruppi ed anche l'accesso a forme alternative di rappresentanza sembra quantitativamente più limitato che altrove.

Vi dico, brevemente, che all'interno dell'European working conditions survey c'è una domanda: "Complessivamente quanto sei soddisfatto del tuo lavoro?", è interessante perché questa domanda viene fatta sistematicamente ogni anno, nel '95, nel 2000, nel 2005 e nel 2010, quindi si può vedere come il livello di soddisfazione varia nel tempo. Anche in questo caso le stime sono per lavoratori tipici, si tengono costanti la distribuzione delle professioni, la composizione per settore industriale, il tipo di contratto, le ore lavorate, la dimensione del nucleo familiare e l'età.

Ve lo voglio far vedere brevemente: innanzitutto il trend è decrescente, cioè i lavoratori europei sono sempre meno soddisfatti, in Italia il segno è negativo e vedete quelle stellette che significano "significatività statistica". Il lavoratore italiano, tenendo costanti tutte queste categorie, è significativamente meno soddisfatto degli altri, in particolar modo la referenza qui è alla Germania.



Che cosa dicono, quindi, i dati sulla soddisfazione del lavoro? C'è un trend decrescente nel tempo, sempre minore soddisfazione; il livello di soddisfazione in Italia è significativamente al di sotto degli altri Paesi europei, non è chiaro perché, ma possiamo immaginarci che la difficoltà di accesso alla sindacalizzazione, soprattutto per le micro imprese, di cui abbiamo parlato precedentemente, potrebbe giocare un ruolo.

Ho pochi minuti, adesso, per le mie considerazioni. Perché la crisi del Sindacato è un problema? Innanzitutto non tutti sono d'accordo che la crisi del Sindacato sia un problema, in Italia sembra esserci un consenso che va in senso opposto, non soltanto tra i partiti di Destra, ma anche tra i partiti cosiddetti di Sinistra o di Centrosinistra.

Se, come molti sembrano pensare, il problema dell'Italia è un problema di competitività, un problema di eccessive imperfezioni del mercato del lavoro, allora per risolvere il problema forse una buona cosa è sbarazzarsi del Sindacato. Io non sono d'accordo perché il Sindacato ha esternalità positive, cioè che ha delle conseguenze sistemiche positive e vorrei sottolinearne tre: per la democrazia, per la solidarietà e per la stabilità macro economica.

In primis, gli iscritti al Sindacato partecipano più attivamente alla vita politica, questa non è una mia considerazione, ma sono dati ancora una volta della European Social Survey, che non vi sto a mostrare, ma che dicono chiaramente che tenendo costanti le altre caratteristiche un iscritto al Sindacato partecipa in vari modo più attivamente di un non iscritto.

I Sindacati, per quanto - come abbiamo visto - siano soprattutto nella classe media, sono significativamente più favorevoli alla distribuzione del reddito.

In terzo luogo il Sindacato contribuisce, attraverso la contrattazione, a rendere possibile un modello di crescita bilanciata, un modello di crescita in cui il salario reale è eguale agli aumenti di produttività, quindi la crescita è soprattutto tirata dalla domanda interna. Questa eguaglianza fra salario reale e produttività non è una cosa che cala da cielo, ha bisogno di istituzioni perché si realizzi ed una delle istituzioni che storicamente assicurava questa

eguaglianza, che è invarianza della quota dei salari nel reddito nazionale, è il Sindacato e la contrattazione collettiva.

Vi mostro qualche prova empirica. Qui abbiamo la sindacalizzazione, queste sono le varie azioni della quota di salari. Vedete che ci sono in molti gruppi di Paesi, soprattutto nei Paesi liberali, anglosassoni, nei Paesi continentali e in quelli mediterranei, per cui c'è l'Italia, una relazione positiva: più decresce il Sindacato, più decresce la quota di lavoro; se decresce la quota di lavoro e se la crescita è tirata dai consumi, come negli Stati Uniti, in Irlanda, in Spagna, nel Regno Unito, l'alternativa è o lavorare di più o ancora indebitarsi. L'indebitamento diventa più facile se c'è innovazione finanziaria che permette di acquisire del credito senza dei collateral validi e, alla lunga, questo porta al fenomeno della balance sheet receptions, cioè ad un certo punto le bolle scoppiano, bisogna rientrare ed assorbire la leva dell'indebitamento.

La crisi del Sindacato, quindi, non in Italia dove il problema non è principalmente un problema di indebitamento privato, piuttosto di indebitamento pubblico, ma in molti altri Paesi fra cui gli Stati Uniti, può essere una delle cause della crisi internazionale.

E' possibile invertire il corso di marcia. Innanzitutto cosa non bisogna fare dal mio punto di vista? Non bisogna insistere con quello che io chiamo "corporativismo concessivo". Il corporativismo sono questi patti sociali e concessivi perché non c'è più lo scambio politico, non si dà moderazione salariale in cambio di politiche sociali più generose o riduzione dell'orario di lavoro, come avveniva negli anni '70 o negli anni '80, la "virtù" diventa premio a sé stessa, cioè si fanno delle concessioni semplicemente perché occorre farle, perché ce lo chiede l'Europa o perché l'alternativa è peggiore.

Questo modello di corporativismo concessivo non risolve il problema, dal mio punto di vista, legittima un modello di accumulazione fondato sulla compressione del fattore lavoro, quindi è controproducente sulla base di quello che ho detto prima e non risolve il problema fondamentale del Sindacato che è quello del radicamento o riradicamento nei luoghi di lavoro.

Cosa è utile, ma non risolutivo dal mio punto di vista? Abbiamo visto che ci sono, effettivamente, dei problemi di strategia, bisogna fare molto di più per giovani, precari e lavoratori dei servizi, che sono dei settori in cui l'occupazione ancora cresce.

La mia posizione è che non tutto si può risolvere attraverso modifiche organizzative, la crisi del Sindacato non è solo una questione di strategia; se fosse solo questo, uno dei 25 almeno – per ragioni puramente statistiche – avrebbe azzeccato la strategia giusta e starebbe crescendo, ma sono tutti in crisi.

Che cosa è necessario? Se la mia argomentazione è che il Sindacato ha delle esternalità positive, queste devono essere riconosciute dall'attore pubblico, la rinascita del Sindacato richiede che l'attore pubblico le riconosca e le faciliti, come avveniva negli anni '70, negli anni '80, con la cosiddetta legislazione di sostegno.

Dal mio punto di vista bisogna ricostruire un partito del lavoro che in Italia, per lo meno in quell'Italia che io vedo dall'estero, perché sono all'estero da 21 anni, non esiste più in quanto partito del lavoro di massa e, dal momento che fino a qualche giorno andavano di moda gli 8 punti, ho stilato anch'io – nel mio piccolo – gli 8 punti di un partito del lavoro da ricostruire: legge sulla rappresentanza e la contrattazione, limitazione del lavoro precario, lotta all'evasione fiscale e imposta patrimoniale per ridurre il carico fiscale sui redditi da lavoro, rilancio degli investimenti pubblici, investimenti sulla scuola pubblica ed eliminazione degli incentivi alla scuola privata, rinazionalizzazione delle utilities (acqua, energia, etc.), ristrutturazione eventuale del debito pubblico e rinegoziazione della governance dell'Europa o, se questo dovesse risultare impossibile, uscita dall'euro preceduta dalla limitazione dei movimenti di capitale.

Capite bene che questi due punti bloccano tutti gli altri, quindi diventano prioritari rispetto agli altri.

E' possibile fare queste cose in un Paese solo? Qui

ritorniamo al dibattito degli anni '70 sul keynesismo in un Paese solo e, prima ancora, il dibattito sul socialismo in un Paese solo? Ovviamente no, la risposta va concordata a livello europeo, non è realistica senza una riforma delle istituzioni e dell'Unione Monetaria.

Vorrei concludere su questo tema: far ripartire il Sindacato non è molto diverso dal far ripartire la democrazia nazionale, ridare spazi di manovra alle democrazie nazionali che in Europa, con l'eccezione di un Paese e sapete quale, non esistono più perché le scelte che contano sono fatte altrove.

Per concludere, quindi, è molto difficile affermare la rinascita del Sindacato, non ci sta riuscendo nessuno, ma probabilmente vale la pena di tentare.

# **È possibile fermare il declino del sindacato?**

Lucio Baccaro

Università di Ginevra

Dipartimento di Sociologia

# Le tendenze generali

- Declino dei tassi di sindacalizzazione in tutti i paesi avanzati
  - Compresi i modelli “Ghent”
- Decentramento contrattuale limitato
- Sostanziale tenuta dei tassi di copertura contrattuale grazie ai meccanismi di estensione automatica

# La situazione italiana è (si dice) meno grave di altre

- È vero?
- Problema: i dati per analizzare il caso italiano o non ci sono o sono di affidabilità limitata

# Tassi di sindacalizzazione (Visser-OECD)

	Union density (0-100)		
	1990-94	2004-08	change
Hungary	83.1	17.02	-79.52%
Slovak Rep	67.3	20.6	-69.39%
Czech Rep	57.95	18.94	-67.32%
Slovenia	61.1	29.7	-51.39%
Australia	37.76	20	-47.03%
Poland	31.62	17.26	-45.41%
Germany	32.66	20.72	-36.56%
Ireland	56.04	36.02	-35.72%
Greece	35.3	24.46	-30.71%
Austria	44.26	31.48	-28.87%
UK	37.62	28.48	-24.30%
USA	15.22	11.8	-22.47%
Portugal	26.86	20.94	-22.04%
France	9.54	7.68	-19.50%
Netherlands	24.82	20.46	-17.57%
Switzerland	22.82	18.9	-17.18%
Canada	35.08	29.68	-15.39%
Italy	38.86	33.56	-13.64%
Sweden	84.76	73.54	-13.24%
Iceland	86.95	79.4	-8.68%
Denmark	76.34	69.9	-8.44%
Finland	77.46	71.04	-8.29%
Norway	58.1	54.36	-6.44%
Spain	15.86	15.12	-4.67%
Belgium	54.44	52.98	-2.68%

Source: Visser 2011



# Centralizzazione contrattuale

	Bargaining centralization (1-5)		
	1990-94	2004-08	change
Australia	2.8	1.6	-42.86%
Sweden	3.6	2.4	-33.33%
Czech Rep	2.8	2	-28.57%
Slovak Rep	2.2	1.6	-27.27%
Austria	3	2.4	-20.00%
Germany	3	2.4	-20.00%
Ireland	4.8	4	-16.67%
Norway	4.2	3.6	-14.29%
Denmark	3	2.6	-13.33%
Finland	4.2	3.8	-9.52%
Netherlands	3.4	3.2	-5.88%
Belgium	3.6	3.4	-5.56%
Canada	1	1	0.00%
France	2	2	0.00%
Greece	3.6	3.6	0.00%
Hungary	2	2	0.00%
<b>Italy</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0.00%</b>
Poland	1	1	0.00%
Portugal	2.8	2.8	0.00%
Spain	3	3	0.00%
Switzerland	2	2	0.00%
UK	1	1	0.00%
USA	1	1	0.00%
Slovenia	2.4	4	66.67%
Iceland	-	-	-

Source: Visser 2011

# Copertura contrattuale

	Bargaining coverage (0-100)		
	1990-94	2004-08	change
Australia	76.67	42.5	-44.57%
Czech Rep	63.3	44.18	-30.21%
UK	47	34.22	-27.19%
USA	17.9	13.52	-24.47%
Iceland	60	46.54	-22.43%
Portugal	75	59.08	-21.23%
Canada	38.42	31.68	-17.54%
Germany	71.2	63.28	-11.12%
Ireland	92.85	88.23	-4.97%
Greece	68	65	-4.41%
Denmark	84	80.9	-3.69%
Slovenia	100	96.4	-3.60%
<b>Italy</b>	<b>82.4</b>	<b>80</b>	<b>-2.91%</b>
France	91.6	90	-1.75%
Belgium	96	96	0.00%
Switzerland	48	48	0.00%
Netherlands	83.67	83.96	0.35%
Austria	98	99	1.02%
Spain	84.38	86.25	2.22%
Norway	71	73.37	3.33%
Sweden	89	92.5	3.93%
Finland	81.6	90	10.29%
Hungary	-	35.63	-
Poland	-	38.13	-
Slovak Rep	-	43	-

Source: Visser 2011

**Che dicono i micro dati  
disponibili?**

# European Social Survey 2002: Italia

Establishment size	500+	100-499	Oct-99	<10	total
	44	43.1	28.5	9.3	27.6
Income	1st quart	2nd quart	3rd quart	4th quart	total
	17.4	30.8	36.9	28.3	27.6
Age	15-24	25-35	36-49	50+	total
	3	20.9	31.2	33.3	27.6
Industry	agriculture	commerce	construction	government	manufacturing
	28.6	23.1	11.1	37.4	23.3

Domanda: “Lei fa parte o ha mai fatto parte di un sindacato o di un’associazione di categoria?” Risposta: “Si, attualmente”

Lavoratori dipendenti e ex-dipendenti disoccupati alla ricerca attiva di impiego

Dati pesati

Dati certificati Aran (2000): sindacalizzazione totale PI: 46%; CGIL-CISL-UIL: 33%

# Cosa suggeriscono i dati ESS?

- Sindacalizzazione italiana sovrastimata?
  - Altra possibilità: alcuni lavoratori non sanno/ricordano di essere iscritti al sindacato
- Sindacato praticamente assente tra i lavoratori dipendenti più giovani
- Difficoltà a organizzare le micro-impres
- La classe media (tra il 25 ed il 75 percentile) è più organizzata dei ceti meno abbienti
- Sindacalizzazione industria manifatturiera più bassa della media nazionale

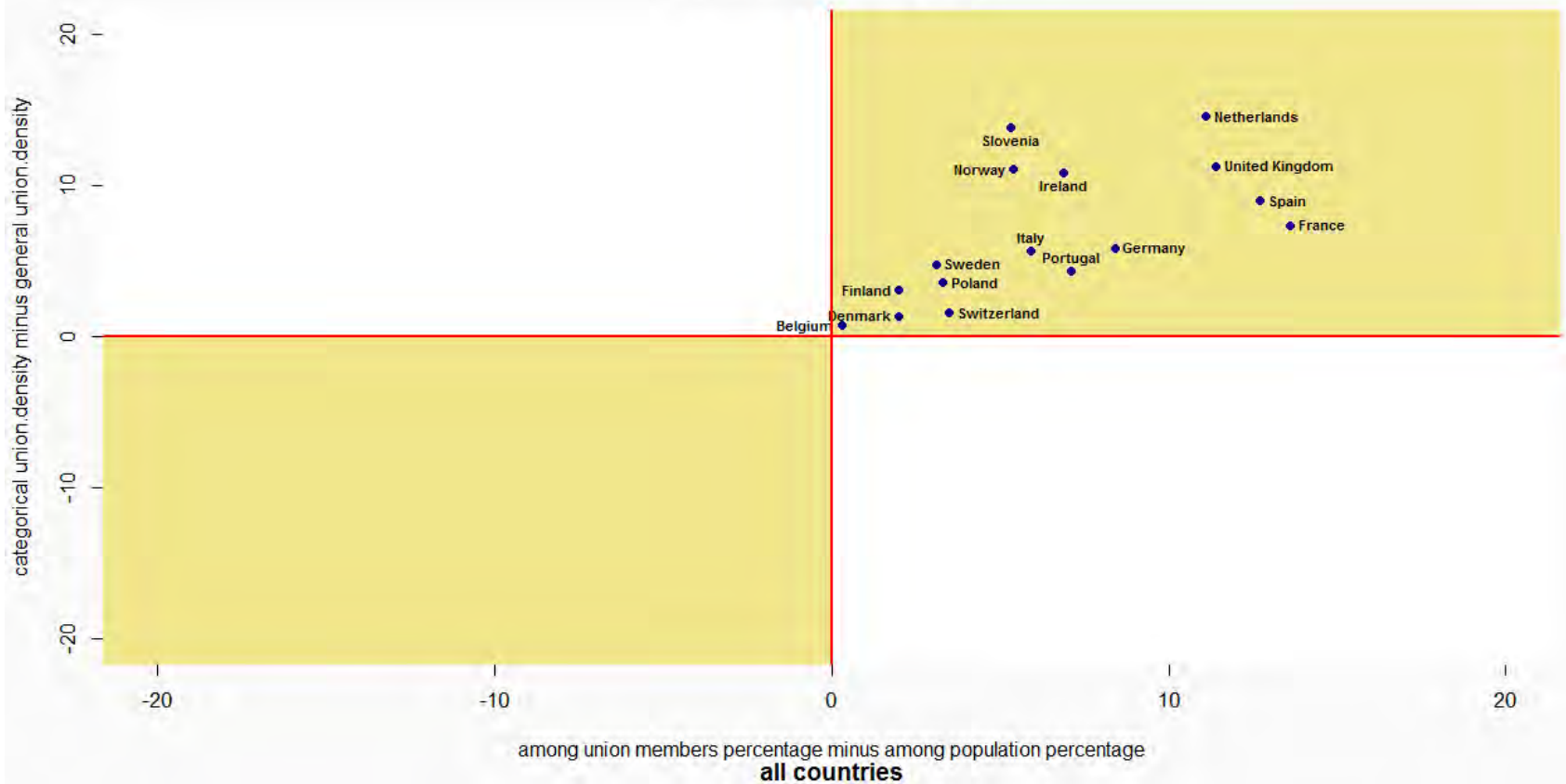
# Micro dati SWG-IRES (2008)

	Non-Members	Members
Retired	0.72	0.28
Active	0.71	0.29
Total	0.71	0.29

N= 1525

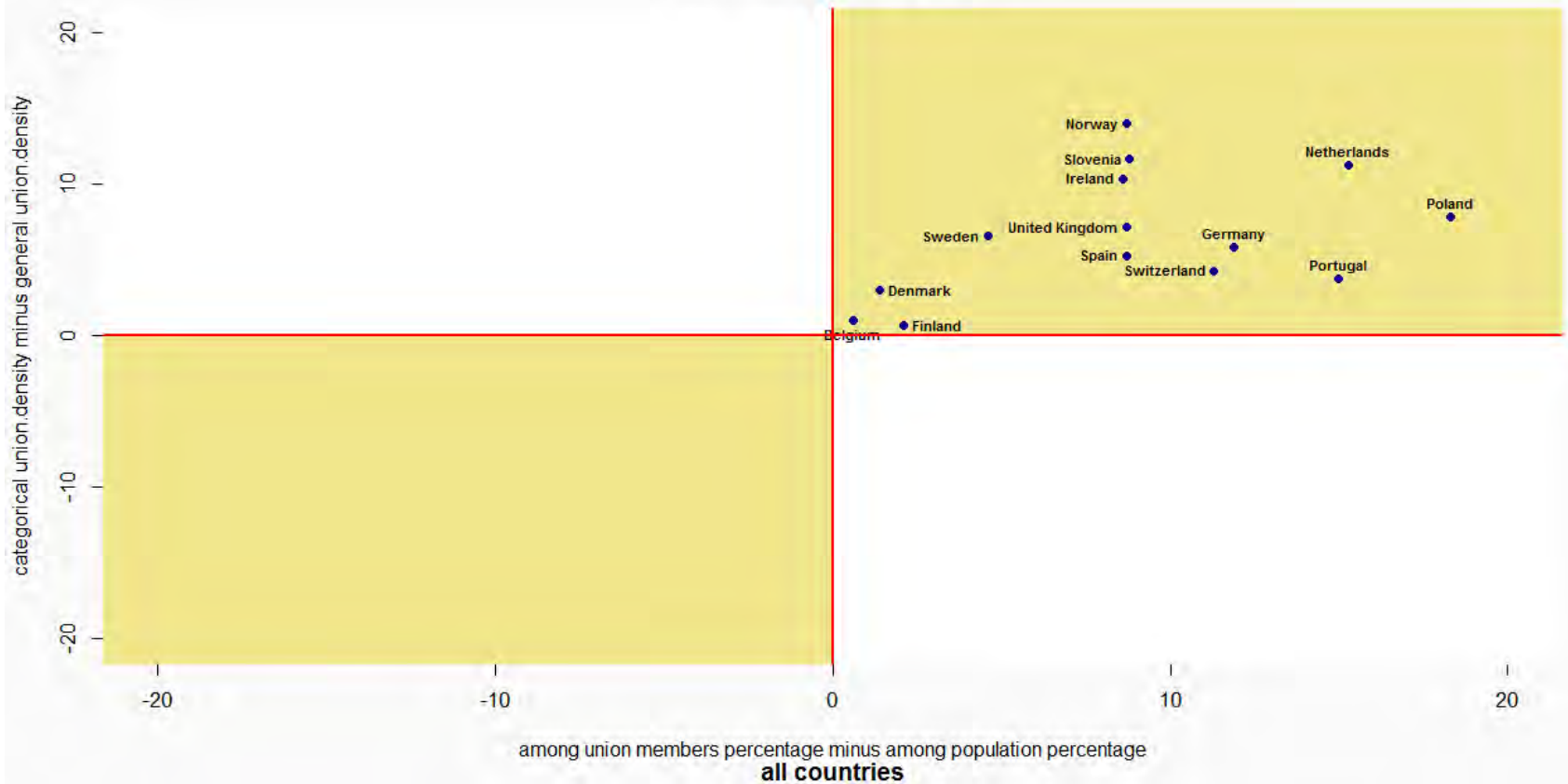
# La sindacalizzazione degli ultra-cinquantenni (2002)

ESS 2002 above 50 years



# La sindacalizzazione degli ultra-cinquantenni (2010)

ESS 2010 above 50 years





**Ma l'iscrizione al sindacato non è  
l'unica forma possibile di esercizio  
della rappresentanza**

# European Working Conditions Survey (2010)

- Domanda: “C’è sul tuo posto di lavoro un addetto che ha la funzione di rappresentante dei lavoratori?”
- Probabilità stimate attraverso modelli probit paese per paese (controlli ISCO e NACE, tipo di contratto, numero ore lavorate, e dimensione nucleo familiare)
- Categorie di riferimento:
  - uomo, contratto a tempo indeterminato, tempo pieno, dimensione nucleo familiare media, anzianità media, ISCO 8 (operatore di macchine, assemblatore), industria
  - uomo, contratto a tempo indeterminato, tempo pieno, dimensione nucleo familiare media, anzianità media, ISCO4 (impiegato di ufficio), Pubblica Amministrazione

# Probabilità stimate della presenza di un rappresentante sul posto di lavoro

Isco8: Conduttori di impianti e macchinari e addetti al montaggio; Nace c-f: industria

Isco4: Impiegati di ufficio; Nace I: Pubblica Amministrazione e difesa, sicurezza sociale obbligatoria

country	dydx	se	sig.
belgium	0.76	0.03	***
denmark	0.91	0.04	***
finland	0.83	0.04	***
france	0.77	0.03	***
germany	0.69	0.04	***
greece	0.23	0.06	***
ireland	0.62	0.09	***
italy	0.57	0.05	***
luxembourg	0.76	0.08	***
netherlands	0.58	0.08	***
spain	0.73	0.06	***
sweden	0.74	0.05	***
uk	0.68	0.06	***

country	dydx	se	sig.
belgium	0.71	0.04	***
denmark	0.88	0.06	***
finland	0.88	0.09	***
france	0.65	0.04	***
germany	0.83	0.05	***
greece	0.64	0.08	***
ireland	0.84	0.07	***
italy	0.59	0.07	***
luxembourg	0.79	0.07	***
netherlands	0.84	0.07	***
spain	0.72	0.08	***
sweden	0.82	0.07	***
uk	0.86	0.04	***

# In sintesi

- Non sembra affatto che la rappresentanza dei lavoratori sia in condizioni migliori in Italia che altrove
  - Forti difficoltà di sindacalizzazione, soprattutto di alcuni gruppi
  - Anche l'accesso a forme alternative di rappresentanza sembra quantitativamente più limitato che altrove

# **Il livello di soddisfazione sul lavoro**

# European Working Conditions Survey

- Waves 2-to-5 (1995, 2000, 2005, 2010)
- Paesi: Francia, Germania, Irlanda, Italia, Svezia, Regno Unito
- Domanda: “On the whole, are you very satisfied, satisfied, not very satisfied or not at all satisfied with working conditions in your main paid job?” (scala invertita)
- Controlli ISCO e Nace, tipo di contratto, ore lavorate, dimensione nucleo familiare, età (omessi)
- Modello ordered probit

# La soddisfazione sul lavoro (controlli omessi)

VARIABLES	job_satisfaction2
1995	Omitted category
2000	-0.0832***
	(0.0199)
2005	-0.147***
	(0.0220)
2010	-0.149***
	(0.0198)
Germany	Omitted category
France	-0.277***
	(0.0218)
Ireland	0.293***
	(0.0258)
Italy	-0.377***
	(0.0245)
Sweden	-0.0536**
	(0.0234)
UK	0.175***
	(0.0237)
Observations	26504

Standard errors in parentheses  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

# Cosa dicono i dati sulla job satisfaction?

- Trend decrescente nel tempo
- Il livello di soddisfazione in Italia è significativamente al di sotto di altri paesi europei mantenendo costanti la distribuzione delle competenze professionali, la composizione settoriale e il tipo di contratti di lavoro
- Non è chiaro perchè



**Perchè la crisi del sindacato è un problema?**

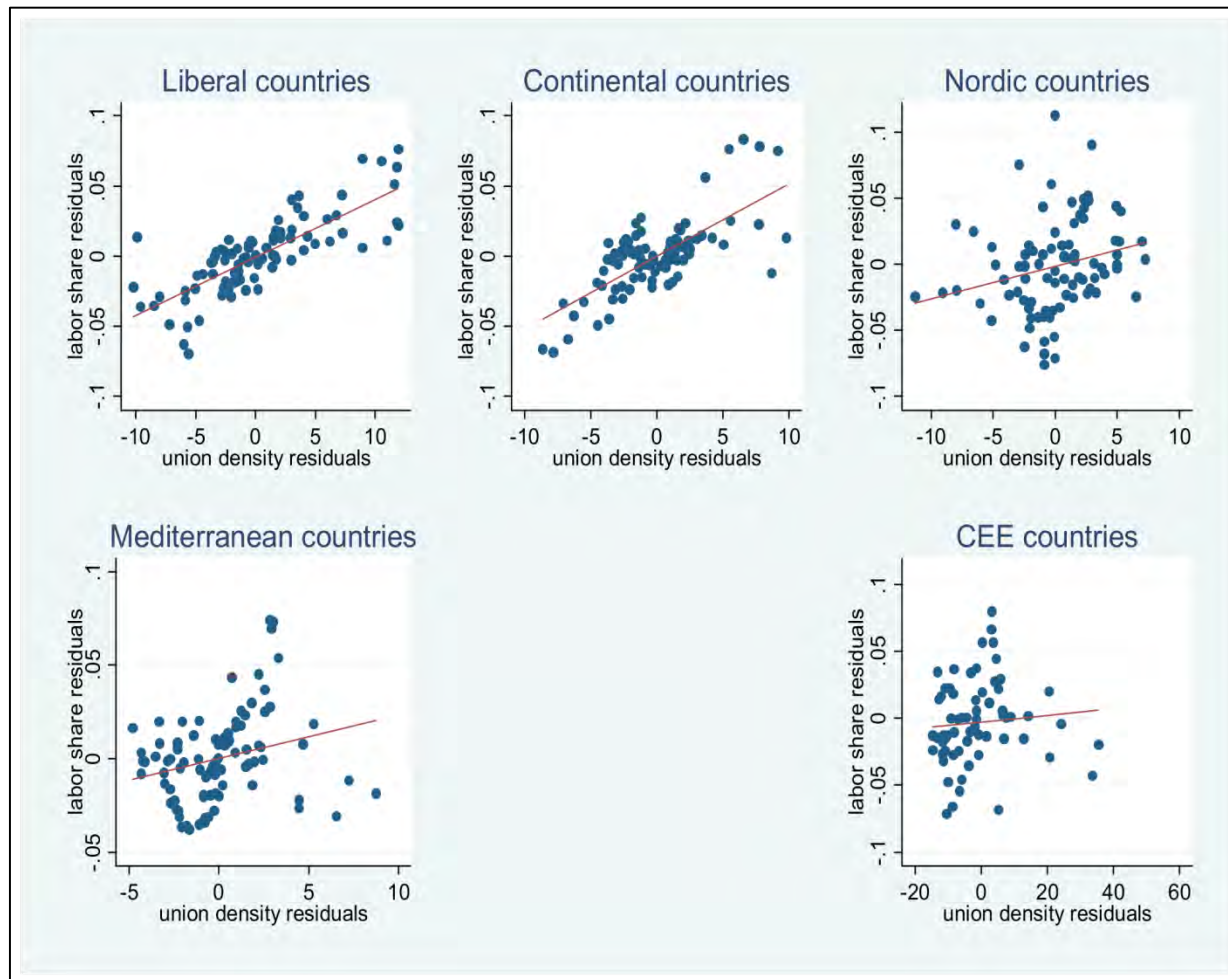
# Il sindacato ha “esternalità positive”

- La rappresentanza del lavoro è una questione di democrazia, di solidarietà e di civiltà
- Gli iscritti al sindacato partecipano più attivamente alla vita politica
- Sono anche più favorevoli alla redistribuzione che i non iscritti (benchè facciano parte della classe media)
  - Dati ESS
- Il sindacato contribuisce attraverso la contrattazione a rendere possibile un modello di crescita bilanciata
  - Incentivo all’innovazione, aumenti di produttività, redistribuzione, aumento della domanda interna, crescita

# La crisi del sindacato come una delle determinanti della crisi economica

- Aumento della quota dei redditi da capitale
  - Aumento delle diseguaglianze
- Incentivi all'indebitamento privato
  - Innovazione finanziaria
- Balance-sheet recession

# Declino della sindacalizzazione e riduzione della quota dei salari



**È possibile invertire il corso di  
marcia?**

# Cosa non bisogna fare?

- Insistere con il corporativismo concessivo
  - Legittima un modello di accumulazione controproducente fondato sulla compressione del fattore lavoro
  - Non risolve il problema fondamentale che è quello del ri-radicalamento nei luoghi di lavoro
  - Aumenta la crisi di legittimità del sindacato e degli altri attori istituzionali

# Cosa è utile ma non risolutivo?

- Occorre fare molto di più per giovani, precari e lavoratori dei servizi
- Tuttavia è improbabile che nuove politiche organizzative (per es. “organizing”) siano la soluzione a tutti i problemi
  - La crisi del sindacato è troppo trasversale per essere solo un problema di strategia

# Cosa è necessario?

- Il sindacato può rinascere se l'attore politico ne riconosce le "esternalità positive" e ne facilita l'azione
- Ricostruire un partito del lavoro
  - Legge sulla rappresentanza e la contrattazione
  - Limitazione delle forme di lavoro precario
  - Lotta all'evasione fiscale e imposta patrimoniale per ridurre il carico fiscale sui redditi da lavoro
  - Rilancio degli investimenti pubblici e eliminazione degli incentivi alla scuola privata
  - Investimenti sulla scuola pubblica
  - Ripubblicizzazione delle utilities
  - Ristrutturazione (eventuale) del debito pubblico
  - Rinegoziazione della governance dell'Eurozona o uscita dall'Euro (preceduta dalla limitazione dei movimenti di capitale)



# È possibile fare queste cose in un paese solo?

- No, la risposta va costruita in maniera concordata tra i vari movimenti sindacati nazionali e a livello europeo
- La rinascita del sindacato non è realistica senza una riforma profonda delle istituzioni europee e dell'unione monetaria
- ... e senza una revisione critica del modello di globalizzazione economica che ridia spazi di manovra alle democrazie nazionali

**Vaste programme ...**

**Roland ERNE** (Testo non risto dall'Autore)

Vi ringrazio dell'invito, la mia origine è di Zurigo, in Svizzera, ho fatto il sindacalista dell'edilizia Selenia per qualche anno e dopo ho lasciato il Sindacato per studiare. Ho studiato Scienze Politiche e relazioni industriali in Germania, in Francia e in Italia, a Firenze, al momento sono da 10 anni a Dublino e vado a fare una presentazione oggi sul caso analitico che ho sviluppato in un libro sul sindacalismo europeo, ma parlo in inglese, dopo potete fare anche delle domande e spero di rispondere direttamente in italiano.

Per essere, comunque, più chiaro e forse anche più concreto ho deciso di parlare in inglese e abbiamo qui la mia collega che tradurrà questi argomenti.

(Traduzione simultanea)

Quello che farò oggi è partire da una cornice analitica che ho sviluppato in un libro pubblicato nel 2008, subito prima dello scoppio della crisi, e che va ad analizzare le diverse tipologie di azione sindacale, quindi l'intenzione oggi è quella di rivedere questa cornice analitica e discutere l'azione sindacale ad oggi, alla luce – appunto – di questa analisi che avevo condotto già nel 2008.

La cornice analitica, la griglia non è pensata per mettere i Sindacati in una casella piuttosto che in un'altra, quindi il Sindacato tedesco lo mettiamo in questa casella e quello italiano in quest'altra, perché in realtà quello che ho verificato sul campo è che i Sindacati in tutti i Paesi fanno i conti con problematiche analoghe, seppure i livelli di tensione possono essere diversi, quindi la funzione di questa mia griglia è più che altro quella di andare ad evidenziare i dilemmi con cui i Sindacati fanno i conti all'oggi.

Nel farlo sono partito da due dimensioni, innanzitutto specifico che non mi interessa andare ad analizzare i Sindacati semplicemente dal punto di vista delle relazioni industriali, ma dentro una dimensione più ampia che è anche politica, sociale ed economica.

Da questo punto di vista si parte, generalmente, dall'individuazione solitamente di due dimensioni, quella nazionale e quella europea, per cui la distinzione classica è quella del focus nazionale o del focus transnazionale ed europeo nell'andare ad esaminare l'azione, in realtà

questa divisione classica non è più sufficiente ed io ho aggiunto altre due dimensioni che definisco come la dimensione tecnocratica dell'orientamento tecnocratico e quella democratica.

Che cosa intendo dire con questo? Ovviamente qualunque Sindacato si definisce democratico, così come in Europa non c'è nessuno che non sia pronto a definirsi democratico; quello che io intendo per orientamento democratico alla politica un approccio in base al quale si parte dal presupposto che ci sono alternative differenti e che si possono fare scelte differenti.

Per orientamento tecnocratico intendo quell'approccio che afferma che, in realtà, di dimensione possibile ce n'è una sola, di scelta se ne può fare solo una, quindi c'è soltanto un'agenda da seguire che nel caso specifico è quella della promozione di una maggiore concorrenzialità.

Andando a guardare, appunto, queste strategie tipiche, anche per semplificazione, vorrei fare alcune considerazioni sulla situazione precedente al 2008, per poi andare a discutere anche l'atteggiamento e l'approccio dei Sindacati nel contesto della crisi.

Nel farlo parto, appunto, dalla definizione di quello che io chiamo l'orientamento democratico nazionale, con questo intendo quei Sindacati che tipicamente lavorano per ristabilire una autonomia del sistema politico nazionale, ma anche di quello economico e, tipicamente, si tratta di quelle forze che tendono a rifiutare il processo di integrazione europea, si tratta in realtà di una casistica più limitata ma, se l'andiamo a guardare, tendenzialmente le organizzazioni che seguono questo approccio appartengono a Paesi che hanno delle particolarità, prendiamo l'esempio della Norvegia, questo è un Paese che dispone di risorse nazionali come il petrolio, il pesce, queste possono essere risorse che possono far pensare ad un Paese in cui c'è una prospettiva di indipendenza, quindi il rifiuto tradizionale scandinavo del processo di integrazione europea si riesce a risolvere anche in chiave socialdemocratica, perché si tratta di Paesi che dispongono di risorse che permettono questo.

In tempi più recenti, però, vediamo una tendenza a seguire l'approccio democratico nazionale anche da parte di altri Paesi, prendiamo l'esempio della Grecia che ha un po' la

tendenza a dire: “Visto quanto sta accadendo, torniamo alla situazione precedente all’euro, usciamo dall’Unione o dall’euro”. Il problema che si pone è che dire oggi “usciamo dall’Unione o usciamo dall’euro” non significa uscire dall’economia globalizzata, così come un’eventuale uscita dalla moneta non andrebbe a risolvere il problema di quelle che possono essere comunque pressioni che impongono, in ogni caso, nei fatti una corsa al ribasso.

Passiamo, adesso, all’altro approccio, quello che chiamo “approccio tecnocratico nazionale”. Durante gli anni ’90 abbiamo visto l’affermarsi di questo orientamento in molti Paesi e in molti campi, il caso irlandese è senz’altro uno dei casi più emblematici, ma l’abbiamo visto replicarsi e riproporsi anche altrove, l’idea è quella di dire: “Ebbene sì, abbiamo perso autonomia, lo Stato nazione ha perso autonomia, a questo punto l’unica soluzione è quella di aumentare la concorrenzialità della nostra economia in modo da gareggiare meglio con gli altri e, se riusciremo a farlo bene, anche i lavoratori ne trarranno vantaggio”, ebbene, il caso irlandese sintetizza benissimo questa filosofia, la filosofia degli anni ’90 è stata quella di dire: “E’ meglio accettare che i lavoratori abbiano una fetta più piccola della torta, però favorire maggiori investimenti, perché se favoriremo l’afflusso di maggiori investimenti, anche se abbiamo accettato di prenderci una fetta più piccola, in ogni caso per i lavoratori le condizioni saranno migliori”.

Il problema che si viene a porre è che questo è un discorso che può funzionare fino a che a gareggiare ci si mette un Paese solo ma, nel momento in cui tutti in realtà entrano in questo meccanismo di gara, quello che avviene è che poi tutti i lavoratori vanno a perdere perché, se a gareggiare sono tutti, la percentuale di reddito che poi resta ai lavoratori non fa altro che andare a diminuire ovunque.

C’è, poi, un secondo aspetto e su questo di nuovo il caso irlandese è particolarmente emblematico: per 20 anni l’approccio governativo e la filosofia che è stata seguita è quella di dire che i lavoratori potevano compensare il fatto che il loro aumento salariale non era proporzionato all’aumento della competitività attraverso il meccanismo del credito, quindi una forma di keynesismo privato, sostanzialmente, per cui il credito veniva erogato dalle banche e

favoriva un meccanismo di consumi keynesiano, non attraverso un debito pubblico, ma privato, i lavoratori andavano tutti ad indebitarsi presso le banche per poi investire sul mercato immobiliare e competere tra di loro sullo stesso.

Questo creava la sensazione di un maggiore benessere, per cui anche l'operaio, il lavoratore medio aveva la casa da 400.000 euro, quindi poteva avere la sensazione di un maggiore benessere diffuso nel Paese. Questa sensazione è stata in qualche maniera favorita e seguita anche dalle forze sindacali come filosofia, ovviamente il problema è che persino nel 2008 uscivano testi che dicevano: "Gli irlandesi hanno trovato la chiave, hanno trovato la soluzione!". Ma con la crisi finanziaria e con il crollo finanziario è crollato anche questo modello di sviluppo.

Ovviamente i Sindacati oggi si sono trovati a dover fare i conti con questa situazione, quindi se prima l'idea era quella di accettare una fetta più piccola di una torta, che però diventa più grande, ti ritrovi in una situazione in cui devi accettare una fetta più piccola di una torta che diventa sempre più piccola.

Questo ha determinato una situazione per cui il patto sociale in Irlanda è semplicemente crollato.

ERNE – In questo caso parlo italiano per guadagnare un po' di tempo. Il sindacalismo irlandese, allora, è veramente in crisi, una crisi fortemente grave perché la logica fondamentale del sindacalismo irlandese non funziona più, ma per un momento abbiamo visto il grande sciopero in Irlanda, perché? Per prima cosa i lavoratori irlandesi sono veramente in una situazione difficile, il 15% dei lavoratori sono in ritardo sui pagamenti dei mutui e questo non dà molta libertà di azione; l'altro problema è che abbiamo soprattutto nel servizio pubblico una situazione per cui anche i leader sindacali pensano ancora nel loro orientamento di fare delle riduzioni e di gestire la situazione facendo concessioni anche salariali, quindi ora c'è guerra nel servizio pubblico perché i grandi Sindacati del servizio pubblico hanno avuto la splendida idea di fare un accordo nazionale sul servizio pubblico, dove la maggioranza dei lavoratori non sono attaccati . . (?), ma sono quelli che lavorano la notte e quelli che lavorano il week end, così

abbiamo una maggioranza dei dipendenti perché le riduzioni salariali sono pagati dalle persone che lavorano nel week end, quindi è logico che è iniziata una guerra all'interno del Sindacato che può condurre anche alla divisione del Movimento sindacale, perché quei Sindacati hanno detto: "Se voi volete fare queste concessioni sulle nostre spalle, noi vi diamo la . . . (?)".

Questa è la situazione attuale, ma ho perso troppo tempo per discutere questi aspetti nazionali e non abbiamo più tempo, credo, per parlare del livello europeo, ma posso solo dire due o tre cose.

Credo che c'è una possibilità per un rilancio delle azioni sindacali, anche transnazionali a livello europeo, perché ironicamente quando abbiamo una Commissione Europea e una Banca Centrale Europea che dicono: "Noi vogliamo togliere i salari, noi vogliamo controllare le spese pubbliche", non ci sono più i mercati che fanno questo processo di pressione sui salari, sono gente con una faccia, sono dei politici. Questo nella storia sindacale è sempre stato più facile, cioè attaccare delle decisioni prese dalla gente piuttosto che attaccare delle decisioni del mercato.

Il cambiamento della situazione è che oggi queste pressioni salariali non sono il risultato delle pressioni astratte dal mercato, ma sono delle decisioni pubbliche, politiche, che possono dare anche la possibilità di politicizzare questi problemi.

E' vero che c'è una discussione in merito: "I tedeschi non vogliono questo, gli italiani non vogliono questo, etc. . . ." e c'è il tentativo di nazionalizzare questo conflitto ma, quando parlate con i sindacalisti in Germania, nel servizio pubblico, anche loro hanno pagato molto in questa corsa verso il basso e forse la Fiom può contribuire ad un rilancio, non parlando soltanto con il Sindacato metalmeccanico tedesco, ma forse ancora di più parlando con il Sindacato del servizio pubblico in Germania, perché loro hanno pagato molto su questo.

Credo che ci sia una possibilità di convergenza politica contro queste decisioni tecnocratiche di altri.

## Guglielmo MEARDI

Guardare ai Paesi cosiddetti dell'Est, o meglio, dei Paesi dell'Europa centro-orientale, è utile non per motivi puramente informativi, ma per proporre una riflessione per il Sindacato europeo, in quanto i Paesi dell'Europa centro-orientale sono stati negli ultimi 20 anni un laboratorio per un modello socioeconomico diverso all'interno dell'Europa che prevede, tra le altre cose, la debolezza del Sindacato.

Per questo trascurare i Paesi dell'Europa centro-orientale, in quanto non particolarmente forti dal punto di vista geopolitico è un errore per il Sindacato, perché quello che succede in un laboratorio può poi avere degli effetti al di là del laboratorio, come si vede oggi nei paesi occidentali.

Senza entrare nel dettaglio dei numeri (per dettagli mi permetto di rimandare al mio *Social Failures of EU Enlargement*, Routledge 2012, e al più succinto pezzo apparso su *Emilia Romagna Europa* nr 10, 2012), la situazione sindacale nei Paesi dell'Europa centro-orientale è peggiore rispetto a quella dei Paesi occidentali. Se guardiamo i dati sulla forza sindacale, i Paesi che stanno peggio in Europa sono quasi sempre Polonia, Ungheria, Slovacchia e gli altri Paesi dell'Europa centrale: la sindacalizzazione è più bassa, e soprattutto la copertura della contrattazione collettiva è molto più bassa rispetto all'Europa occidentale. Non solo: sugli scioperi, anche se i dati non sono molto affidabili, per quello che possono raccontarci, indicano che ci sono molti meno scioperi in Europa centro-orientale che in Europa occidentale, in quanto il diritto di sciopero è sottoposto a delle limitazioni legali ed anche perché i Sindacati non hanno sufficiente forza di mobilitazione, in poche parole, sono in una situazione in cui hanno pochi iscritti, rischiano di contrattare per pochi lavoratori e non hanno la forza di mobilitazione per cambiare una situazione negativa.

Questa debolezza, in gran parte e per molto tempo, è stata spiegata sulla base del passato: nei Paesi comunisti non c'era – alcuni dicono – una vera e propria coscienza di classe, per cui gli operai non sanno chi sono i loro nemici, non sanno quali sono i loro interessi, non



sanno cosa sia un Sindacato vero, quindi non hanno ancora Sindacati veri e non riescono a mobilitarsi.

Questa è una cosa che ho sentito per molto tempo e c'è una parte di verità, cioè l'ideologia ha un effetto: quando uno per 40 anni ha dovuto vivere in un Paese che si chiamava comunista e che per gli operai non era un granché, ovviamente può essere poi più propenso ad accettare ideologie anticomuniste, antisocialiste ed anche antioperaie.

Ormai siamo però a 24 anni dopo la caduta del comunismo, la maggior parte dei lavoratori oggi nell'Europa centro-orientale hanno iniziato a lavorare dopo la caduta del comunismo, per cui è difficile dire che tutto quello che succede è a causa di quello che era successo nei precedenti 40 anni. In particolare io contesto l'idea che sia tutta colpa dei lavoratori, cioè che questi non capiscano o che siano un pochino stupidi, per cui non si iscrivono al Sindacato perché non sanno capire i propri interessi.

In realtà, io già dai primi anni '90, quando mi occupavo delle fabbriche della FIAT in Polonia e delle Acciaierie Lucchini a Varsavia, mi sono reso conto che gli operai la consapevolezza della loro situazione l'avevano abbastanza chiara: le lotte che avevano fatto proprio verso la fine degli anni '80 erano quelle contro il cottimo, che in Europa centrale erano state fatte 20 anni prima, però erano esattamente sugli stessi argomenti, lottavano contro l'arbitrio dei capi, esattamente come si fa in quasi tutto il mondo. Mi raccontavano anche gli operai delle FIAT in Polonia, a metà degli anni '90: "Noi abbiamo combattuto per motivi politici e per motivi operai, contro il governo così come contro il capo in fabbrica; sui motivi politici è cambiato tutto, non esiste più l'Unione Sovietica, non esiste più il comunismo, abbiamo il capitalismo, la fabbrica è diventata privata, l'unica cosa che non è cambiata è il capo, contro cui facevamo gli scioperi negli anni '80, quello non è cambiato e ce l'abbiamo ancora, era stronzo negli anni '80 e lo è altrettanto negli anni '90!".

Non è colpa, quindi, della mentalità degli operai in quanto, in qualche modo, psicologicamente incapaci di capire l'importanza del Sindacato. Il problema è in una forma di capitalismo che lascia poco spazio ai Sindacati, in un modello che è stato introdotto con più

forza in quei Paesi, in quanto mancava una capacità economica nazionale di investire in modo diverso rispetto a quello che può procurare l'investimento straniero privato. Come risultato, la forza negoziale dei lavoratori è molto più bassa, e non per colpa dei lavoratori.

Nel momento in cui questi Paesi sono entrati nell'Unione Europea, sono entrati in contatto con i modelli sindacali e sociali dell'Europa occidentale, e la situazione avrebbe potuto migliorare. Gli economisti dicono che ormai il mondo è piatto, per cui tutti possono competere allo stesso livello, tutti hanno le stesse chances, quindi l'allargamento dell'Unione Europea avrebbe dovuto dare delle chances ai nuovi Paesi dell'Unione Europea per svilupparsi economicamente e socialmente.

Quello che è successo, in realtà, è che nonostante ci sia stato nei primi anni, dopo l'allargamento, un'ottima crescita economica nei Paesi centro-orientali, dal punto di vista sociale il divario con l'Europa occidentale non è diminuito, come veniva raccontato dalla Commissione Europea o dai vari governi sia occidentali che orientali. Dal punto di vista sociale il divario è anzi aumentato, cioè quasi tutti i dati mostrano che la sindacalizzazione, che cala un po' dappertutto in Europa, nell'Europa centro-orientale è ancora più rapida. Lo stesso è per la contrattazione la cui copertura, invece di aumentare a livelli occidentali, continua a calare. Persino sugli incidenti mortali sul lavoro, il divario tra est e Ovest invece di ridursi aumenta.

Il precariato, cosa molto interessante, aumenta. Il Paese che aveva il più alto numero di precari in Unione Europea fino a due anni fa era la Spagna, ma dall'anno scorso è la Polonia. Spesso gli economisti ci raccontano che il precariato è a causa del mercato del lavoro rigido, dei Sindacati troppo forti, per cui per lavorare bisogna utilizzare altre forme perché il mercato del lavoro, il diritto del lavoro non permette la flessibilità di cui la gente ha bisogno.

Questo ragionamento non funziona nell'Europa centro-orientale perché lì c'è la flessibilità, ma oltre a questa c'è anche il precariato, cioè i datori di lavoro non si accontentano della flessibilità generale, ma cercano anche la possibilità di dividere la propria forza lavoro ed avere sempre qualcuno che è più flessibile degli altri. Da un sistema in cui, per dirla con Orwell, tutti erano

uguali, ma alcuni erano più uguali degli altri, sono passati a un sistema dove tutti sono precari, ma alcuni sono più precari degli altri.

Neppure sulle politiche sociali c'è stata convergenza. Tra la spesa sociale nei Paesi dell'Europa centro-orientale e quelli occidentali, il divario è aumentato negli ultimi anni, il che ha provocato un aumento della povertà, soprattutto tra i giovani. Mentre la povertà degli anziani è relativamente bassa nei Paesi dell'Europa centro-orientale, in quanto le generazioni precedenti hanno beneficiato del sistema precedente, i giovani che entrano nel mercato di lavoro oggi non hanno nessuna copertura, nessun servizio sociale o nessuna politica sociale che possa aiutarli.

Ci sono alcuni effetti positivi dell'ingresso nell'UE, non tutto è negativo: parte della legislazione è migliorata, le pari opportunità tra uomini e donne in particolare, ciò nonostante il divario è aumentato. E questo non è solo un problema per quei Paesi, ma è diventato un problema anche per l'Unione Europea. Nel 2004 avvengono due cose: Prodi viene rimpiazzato da Barroso come leader della Commissione Europea, e c'è l'allargamento dell'Unione Europea. Queste due cose, apparentemente indipendenti l'una dall'altra, in realtà non si possono capire se non messe insieme, cioè l'indirizzo della Commissione Europea dal 2004 è stato molto diverso, e più neoliberale, rispetto a quello di prima.

Questo non vuol dire che sia colpa dei nuovi Paesi membri, ma non si capisce perché l'allargamento sia stato così antisociale se non si guarda a Barroso e non si capisce Barroso se non si guarda all'allargamento dell'Unione Europea ed il fatto che 10 Paesi dell'Unione Europea abbiano orientamenti molto più neoliberali rispetto a quelli occidentali.

Persino la Slovenia, che era prima considerata come un Paese corporativo, in realtà dopo il 2004 ha abbandonato il corporativismo. La Slovenia aveva dal punto di vista sociale uno dei migliori modelli europei: assenza di povertà, copertura della contrattazione, Sindacati relativamente forti, etc., ma è stata costretta dalla Commissione Europea a liberalizzare, a privatizzare, ora è in crisi e rischia di divenire il prossimo Paese sotto controllo della Troika.

Questi Paesi, quindi, sono stati un laboratorio per nuovi modelli sociali. Dal punto di vista economico la cosa è andata abbastanza bene per un certo periodo. Quindi il motivo puramente economico che alcuni Sindacati europei usano per difendere il proprio ruolo, cioè che i Sindacati sono utili per l'economia, come si sente spesso in Germania, "i Sindacati aumentano la produttività", ebbene, questo ragionamento funziona fino ad un certo punto. Come ho riscontrato personalmente nelle mie ricerche, le fabbriche tedesche nell'Europa centro-orientale riescono ad avere livelli di produttività più alti addirittura delle fabbriche tedesche, pur non avendo la parte sociale che – ci era stato raccontato – era essenziale per il modello tedesco. Ricordo che visitavo la fabbrica della Volkswagen in Polonia, a Polkowice, quando quella fabbrica superò per produttività e per qualità le fabbriche tedesche, e ovviamente i polacchi erano tutti contenti perché non amano tantissimo i tedeschi, ma il fatto interessante è che non si può utilizzare solo l'argomento economico per difendere il Sindacato. Nelle riflessioni di Sabattini c'era proprio questa idea di indipendenza: non si può difendere il Sindacato solo all'interno di un discorso più generale sulla competitività, secondo cui il Sindacato va bene solo quando migliora la competitività, ma esso deve avere dei principi indipendenti dagli interessi economici aziendali o nazionali.

Quello che è successo, infatti, è che nonostante risultati inizialmente ottimi sull'economia e la produttività, dal punto di vista sociale e democratico ci sia stata un'involuzione: la povertà dei giovani che è aumentata, il precariato che è aumentato, e una democrazia non funziona, nel senso che la partecipazione alle elezioni è al 50% o addirittura al di sotto del 50%, i partiti populistici aumentano un po' dappertutto e, in generale, le questioni sociali ed economiche che dovrebbero essere centrali non sono trattate dal sistema politico, esso parla di altro, generalmente di problemi culturali.

In aggiunta sono state create delle istituzioni tripartite di corporativismo nazionale, sotto consiglio sia dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, sia dell'Unione Europea, ma ancora peggio che non in Europa queste istituzioni sono state puramente illusorie, cioè forme di corporativismo del tutto senza effetti per i lavoratori. E anche su questo punto la riflessione di

Sabattini risulta valida e attuale. Con la crisi in molti Paesi dell'Europa centro-orientale, esattamente in quei Paesi che fino al 2008 venivamo citati regolarmente dalla Banca Europea e dall'Unione Europea come il modello di liberalismo che tutti dovevano seguire, come ad esempio la Lettonia o la Slovacchia, la Romania o la Bulgaria, sono crollati in modo ancora peggiore rispetto ai Paesi occidentali, soprattutto in Bulgaria al momento c'è una situazione disastrosa, ma anche la Lettonia ha avuto un crollo del 20% del PIL.

L'austerità che è stata imposta ai Paesi centro-orientali è peggiore rispetto a quella della Grecia e di Cipro e viene utilizzata come modello. Come viene ripetuto dal Fondo Monetario internazionale: "La Lettonia l'ha fatto, ha tagliato molto più della Grecia, perché i greci non vogliono farlo? Dovrebbero poterlo fare!", quello che non si dice è che la Lettonia è un Paese di 2 milioni e mezzo di abitanti, e che il 20% della popolazione in età lavorativa ha lasciato la Lettonia; quindi utilizzare il modello della Lettonia per tutta l'Europa meridionale vuol dire che un quinto dei lavoratori greci, portoghesi, spagnoli dovrebbero emigrare - non so dove.

Trascurare quello che sta succedendo nell'Europa centro-orientale e non capirlo vuol dire, poi, rischiare di passare attraverso le stesse esperienze in modo ancora peggiore.

Ci sono delle reazioni sindacali. i Sindacati in realtà esistono e fanno qualcosa: ci sono stati scioperi in aumento, casi di organizzazione di nuovi gruppi di lavoro, manifestazioni molto importanti recentemente in Repubblica Ceca, in Ungheria e in Romania, un'attività politica più efficiente in Slovacchia, in Polonia hanno raccolto due milioni di firme per un referendum sulla riforma pensionistica, hanno organizzato uno sciopero generale in Slesia. Ciò nonostante ci vuole ovviamente ancora molto per poter ribaltare la situazione.

Le lezioni per noi sono queste: se uno guarda la FIAT, ad esempio, il fatto che negli anni '90 i modelli di riorganizzazione del lavoro fossero sperimentati in particolare nelle fabbriche polacche e che abbiamo funzionato bene in quelle ha voluto dire, poi, che le stesse cose sono state imposte ad Ovest e che le fabbriche sono state poste in concorrenza diretta fra di loro. L'austerità che viene sperimentata in Lettonia, è poi imposta negli altri Paesi. La liberalizzazione del mercato del lavoro, anche se lì, in realtà, non ha funzionato, nel senso che ancora più che a

Ovest si vede come la riforma del mercato del lavoro peggiori le condizioni di lavoro, ma non migliori i tassi di impiego, viene poi estesa a Ovest: le stesse riforme del mercato del lavoro, gli stessi modelli di tassazione e riforma del welfare.

Dal punto di vista sindacale la relazione tra Est e Ovest è un po' emblematica rispetto al tema della differenza tra insider e outsider, ovvero il rischio che il Sindacato venga visto come organizzazione che protegge quelli che stanno relativamente bene, quindi anche responsabile della situazione di chi sta peggio. Questo punto di vista, che è sempre più diffuso in quasi tutti i Paesi europei, si può anche applicare a livello europeo. In realtà i Sindacati occidentali hanno evitato la tentazione di escludere i Paesi dell'Europa centro-orientale, di resistere all'allargamento dell'Unione Europea o resistere alla libertà di movimento dei lavoratori nell'Unione Europea, quindi non hanno attuato delle politiche difensive di barriera.

Questa è una tentazione forte, ma sarebbe stato un errore pensare che semplicemente ricreando un muro di Berlino si potesse evitare di pensare a quello che poteva succedere.

In realtà, quindi, i Sindacati non sono stati degli insider. Se guardiamo a tutti i problemi di dualizzazione, sia a livello internazionale che a livello di Paese, quello che si nota non è tanto il fatto che i Sindacati abbiano difeso troppo gli insider ed causato il problema degli outsider, ma caso mai l'opposto: non è la forza sindacale che causa la dualizzazione, ma è la debolezza sindacale che la causa e questo è successo all'interno dei Paesi centro-orientali ed a livello dell'Unione Europea. Cioè i Sindacati sono stati aperti, ma non forti abbastanza dal controllare i processi a livello europeo.

Questo si vede sul tema della migrazione: i Sindacati non hanno contrastato l'immigrazione, hanno provato nella maggior parte dei casi ad organizzare gli immigrati, a difenderne i diritti. Il problema è che l'impegno non è stato sempre sufficiente a far fronte ai problemi. Se si guarda gli atipici, i Sindacati hanno provato a difenderli, ma spesso a seconda dei Paesi non sono stati forti abbastanza.

Rispetto a quello che diceva Sabattini, dunque, per reagire alla situazione attuale serve l'indipendenza. I Paesi centro-orientali, ancora più dell'Irlanda, ben descritta da Roland Erne,

mostrano che subordinare l'attività sindacale all'idea della competitività può funzionare per un paio di anni, nel senso che può attirare investimenti stranieri, ma crea dei problemi sociali, crea una vulnerabilità economica peggiore di quella occidentale, anche all'interno di fabbriche che hanno avuto successo: alla FIAT in questo momento stanno tagliando più posti in Polonia che non in Italia. Alla SIEMENS lo stesso, hanno ridotto nella fabbrica di Praga, non in quella della Germania, perché il lavoro lì ha meno garanzie e difese nel momento della crisi.

Per gli economisti come Thomas Friedman nel "New York Times", il mondo è piatto. In realtà non è piatto, l'Unione Europea non è diventata piatta, non ha creato più pari opportunità per tutti e in realtà il mondo è molto inclinato ed ha dei crepacci, sempre più crepacci. E' particolarmente importante che il Sindacato non rimanga isolato tra i crepacci, incapace di creare ponti tra varie parti dell'Europa o varie parti del mondo del lavoro, altrimenti rischia di essere superato da altri movimenti e di rimanere a difendere quello che si può all'interno dei crepacci, ma lasciando altre parti d'Europa e del mondo del lavoro perdersi senza rappresentanza.

## Giordano SIVINI

Il mio intervento si divide in due parti: la prima riguarda la normativa, la seconda parte le trasformazioni del Sindacato negli Stati Uniti.

La normativa risale al New Deal e voglio cominciare con una citazione di Sabattini, che dice in uno dei suoi interventi: “Il diritto sociale degli Stati Uniti è cambiato ad opera di Roosevelt, nel 1935, quando ha riconosciuto il Sindacato americano per la prima volta. In precedenza il Sindacato è sempre stato combattuto e quelli che erano considerati fuori dal sistema li hanno abbattuti a colpi di fucile con l’Agenzia Pinkerton, la mafia e altri. Il Sindacato americano è sempre stato un Sindacato di mercato, non ha mai pensato di essere un’altra cosa, ha sempre pensato di essere un agente del mercato che contatta la forza lavoro, che rappresenta, e la contatta da un punto di vista economico, contratta il valore sul mercato essendo un agente del mercato della forza lavoro americana in tutte le sue condizioni”.

Questa è la base della legislazione nata nel New Deal, la quale non ha subito nessuna modifica, tranne nel 1947 per limitare gli scioperi e per consentire ai singoli Stati di apportare modifiche.

Chi ha fatto fare una certa evoluzione alla normativa è stato il National Labor Relations Board, un organismo di nomina presidenziale, le cui tendenze sono cambiate a seconda delle Presidenze repubblicane o democratiche.

La normativa ha per obiettivo la contrattazione collettiva, tenendo conto del fatto che la contrattazione collettiva, quando è realizzata nelle norme previste dal New Deal, ha la prevalenza sulla contrattazione individuale, che non incontra limiti: il datore di lavoro può licenziare quando vuole, l’unico limite è il salario minimo stabilito a livello federale, che può essere ritoccato in aumento a livello degli Stati.

L’organizzazione sindacale è funzionale alla contrattazione. Per avere un’organizzazione sindacale bisogna guardare al posto di lavoro. Quando il 30% almeno dei lavoratori inoltra al National Labor Relations Board la richiesta di organizzarsi, questo - dopo averla vagliata - decide se chiamare i lavoratori ad una consultazione.



Non è scontato il fatto che nella consultazione i lavoratori approvino a maggioranza la proposta di organizzarsi sindacalmente. Dalle statistiche risulta che questo avviene solo in circa la metà delle consultazioni. Una volta, comunque, che c'è l'approvazione della maggioranza dei lavoratori, l'organizzazione sindacale deve dimostrare di essere capace di realizzare quello per cui è stata costituita, cioè la contrattazione. Ha, di norma, un anno di tempo per negoziare il contratto, che poi viene sottoposto al referendum dei lavoratori. Anche questo non è scontato: circa il 30% delle organizzazioni sindacali messe in piedi attraverso il referendum non riescono, poi, a realizzare il contratto entro i termini. Tutto questo indica che c'è un intervento molto pesante dei datori di lavoro, sia per far fallire il referendum per l'organizzazione, sia per far fallire la funzione della stessa.

Nel settore privato i sindacati erano arrivati ad organizzare il 30% dei lavoratori, ma dal 1980, con la finanziarizzazione e la globalizzazione, è iniziato un trend decrescente: attualmente i lavoratori del settore privato organizzati sono solo il 6%. Nel settore pubblico la situazione è diversa; complessivamente è organizzato sindacalmente il 30%, una percentuale che non è variata molto nel tempo. Inoltre in 12 Stati è possibile per le organizzazioni sindacali essere riconosciute sul posto di lavoro quando c'è una richiesta del 51% dei lavoratori, senza indire elezioni.

Il fatto che l'organizzazione sindacale sia legata al posto di lavoro fa sì che ci siano decine di migliaia di organizzazioni locali. Ogni anno il National Board indice consultazioni elettorali, recentemente, in media 2.000 elezioni, nella prima metà degli anni 2000 più di 4.000.

Le organizzazioni a livello locale fanno capo ad Unioni nazionali di mestiere o di settore; sono attualmente un centinaio che fanno parte, a loro volta, dell'American Federation of Labor, oppure della Change to win organization, nata 8 anni fa per scissione della prima, ma rispetto alla quale non c'è molta differenza. Queste due grandi organizzazioni nazionali federali hanno funzione essenzialmente di rappresentanza e di promozione, non di contrattazione.

Una volta che l'organizzazione si è stabilita sul posto di lavoro, questa ha un grosso potere, perché per legge rappresenta tutti i lavoratori di quel posto di lavoro.

Anche qui voglio citare Sabattini: “Non c’è diritto alla contrattazione per chi, impresa per impresa, è minoritario. Le leggi rooseveltiane questo dicono ed è stato un passaggio decisivo nella storia della cultura americana”.

Vige la regola dell’union shop o del closed shop in gran parte degli Stati, sono 14 gli Stati che non seguono questa regola. L’organizzazione sindacale riconosciuta ha la rappresentanza esclusiva di tutti i lavoratori, ma ogni nuovo assunto nell’impresa deve entro un mese iscriversi al Sindacato o, per lo meno, pagare al Sindacato le quote perché svolga la sua funzione di rappresentanza.

C’è nel contratto, anche quello della Chrysler, che, se un lavoratore nuovo assunto entro un mese non si iscrive o non paga le quote, l’impresa deve licenziarlo. In opposizione a questa logica vige un altro sistema, che è cavalcato dalla rappresentanza repubblicana in molti Stati, quello del right to work, il diritto al lavoro. E’ una campagna che viene fatta per indebolire il Sindacato, ma sostanzialmente ha la funzione di consentire a quelli che non vogliono iscriversi al Sindacato sul luogo di lavoro di non essere cacciati dall’impresa e di non subire altre conseguenze; vieta anche la raccolta delle quote sindacali tramite i datori di lavoro.

Questo principio del right to work viene deciso da leggi statali. A Ottobre anche il Michigan, dove ha sede tutta la Chrysler, ha votato per il right to work, che entrerà in funzione quando cesserà la validità dei contratti esistenti. Nel 2015 nella Chrysler il Sindacato dell’auto non potrà reclamare automaticamente l’iscrizione di tutti i lavoratori ed il licenziamento da parte dell’impresa di quelli che non verseranno le quote.

Questa in sintesi è la normativa e adesso, rapidamente, passo a parlare della trasformazione del Sindacato.

La normativa era misurata per la fase fordista ed i Sindacati erano riusciti ad ottenere in quella fase incrementi salariali, indennità e il welfare (copertura sanitaria e pensionistica efficace) per le famiglie dei loro lavoratori. Dopo la finanziarizzazione e la globalizzazione, a partire dagli anni ’80, è iniziato un processo di regresso, un passaggio dalla fase di conquiste ad una fase che viene chiamata delle “concessioni”.

Un altro processo importante è quello della concentrazione dell'organizzazione del sistema sindacale. A partire agli anni '80 e '90 un centinaio di organizzazioni sindacali sono scomparse, assorbite da organizzazioni più grandi e, alla fine di questo processo, ci sono ora, tra il centinaio di organizzazioni esistenti a livello federale, 5 grandi organizzazioni che hanno assorbito quelle più piccole per ragioni finanziarie e per crisi organizzativa.

Che cosa significa questo? Che i confini originari di intervento delle Unioni si sono sempre più allargate; queste 5 organizzazioni hanno interessi di contrattazione in vari settori. Un processo analogo è successo anche nel settore dell'auto: il Sindacato dell'auto, che aveva nel massimo fulgore, negli anni '70, oltre un milione di iscritti, è passato negli anni '90 a 500, e attualmente, dopo la crisi, a 350.000, di cui però neanche la metà appartiene al settore dell'auto o delle organizzazioni di imprese fornitrici dell'auto. Si è espanso in alcuni settori dell'università, in alcuni settori degli ospedali, è andato ad organizzare anche i lavoratori dei Casinò: tutto questo per rafforzarsi soprattutto finanziariamente come organizzazione.

Sia la concentrazione dell'organizzazione sindacale, sia questa espansione oltre i confini delle originali funzioni di rappresentanza, portano a quello che credo si possa chiamare un Sindacato "pigliatutto".

Torno al discorso delle concessioni. A partire dal 1980 c'è un arretramento complessivo dei Sindacati. Dice ancora Sabattini: "Nel 1937 il riconoscimento del Sindacato è avvenuto in cambio dell'accettazione da parte del sindacalismo che non avrebbe più fatto sabotaggio nelle fabbriche, altrimenti non ci sarebbe stato riconoscimento".

Il problema principale delle Unions, sia prima della crisi, sia dopo la crisi, è sempre stato quello di avere buone relazioni con le imprese, facendo attenzione a limitare al massimo gli scioperi ufficiali e non solo per evitare la spesa delle Casse di sostegno agli scioperanti, ma soprattutto perché c'è l'impegno a controllare le locals affinché il management abbia assicurata l'agibilità sui posti di lavoro.

Ci sono stati pochi, anche se significativi, scioperi proclamati dalle Unions; ma ci sono stati - soprattutto nel periodo della riorganizzazione produttiva - moltissimi scioperi spontanei che solo in rari casi sono stati legittimati dalle Unions.

La politica delle concessioni ha portato all'accettazione di misure come il congelamento dei salari, la rinuncia ad indennità, la riduzione dei servizi sanitari ed il blocco dei fondi pensione. Nella metà degli anni 2000 è successo qualche cosa di diverso: per parare la minaccia di ulteriori interventi sulla massa salariale degli occupati, i Sindacati hanno proposto il sistema dei due livelli salariali. I vecchi lavoratori, pur avendo rinunciato ad una serie di indennità, hanno mantenuto inalterato il livello del salario. I nuovi sono stati assunti a mezzo salario, per fare lo stesso lavoro dei vecchi assunti, e con la stessa efficacia nei risultati.

Iniziata in alcuni settori, questa pratica si è diffusa nell'industria dell'acciaio, dell'abbigliamento, degli attrezzi agricoli, dei mezzi pesanti. Su questa base la General Electric sta riportando negli Stati Uniti attività che aveva decentrato all'estero.

Attraverso la serie di concessioni successive siamo arrivati alla piena collaborazione tra imprese e Sindacati. Il settore dell'auto è emblematico. Bob King, Presidente del Sindacato dell'Auto, dice: "Abbiamo il legittimo interesse che la nostra produttività sia elevata per aumentare il numero dei nostri iscritti e dare luogo sul lungo termine alla sicurezza del lavoro. Non sarà possibile se non siamo competitivi a livello mondiale, ecco il motivo della nostra partnership".

Chiudo, ancora una volta citando Sabattini. Nel 2002 ha detto: "Ovviamente il processo, se vogliamo introdurre una nota di ottimismo, che sta portando all'estinzione del Sindacato italiano, non parte dal Movimento sindacale italiano, ma ha avuto origine negli Stati Uniti e poi, via via, ha conquistato l'Europa e l'Italia affermando, facendo diventare senso comune e cultura diffusa, che la forza lavoro può essere considerata come uno dei tanti strumenti della produzione".

**Mimmo CARRIERI**

Vi ringrazio per l'invito e credo che l'iniziativa della Fondazione Sabattini sia meritevole non solo per l'oggetto, che è un oggetto pieno di punti interrogativi che io non scioglierò, ma che continuerò a rendere ancora più interrogativi, anche per aver messo a disposizione questi testi di Claudio, che sono sicuramente rilevanti per la loro capacità anticipatrice.

Io ne ho letti alcuni, qualcuno l'ho riletto e vorrei inizialmente fare una sottolineatura che riguarda la relazione, quella al Congresso Fiom che mi pare sia del '96, in cui viene introdotto il concetto di indipendenza che io, a suo tempo, ho anche piuttosto severamente criticato.

Questa rilettura invece è stata, per certi versi, sorprendente perché, pur non superando le mie riserve, poi dirò quali sono, ho visto due aspetti che sono sicuramente importanti e di attualità.

Il primo lo ha ricordato Meardi, il quale ci ha detto che Sabattini aveva intuito che c'era un problema di tornare a strategie sindacali non condizionate dai vincoli esterni, dall'accettazione delle compatibilità come unico parametro di riferimento. Questa credo che sia un'intuizione fondamentale perché l'alternativa sarebbe quella che vediamo spesso oggi nelle scelte concrete dei Sindacati, cioè la logica del continuo adattamento ad imperativi e condizionamenti che vengono da politiche pubbliche o anche da altri soggetti esterni.

Il secondo aspetto, invece, che era quello che anche all'epoca mi aveva intrigato di più, riguarda il rapporto con il sistema politico e qui Sabattini propone di usare questa unità di misura dell'indipendenza, si era appena entrati nel sistema politico bipolare della Seconda Repubblica, ma lo propone in un modo molto motivato e secondo me giusto, aver capito cioè che l'orizzonte che aveva attraversato la strategia delle tre Confederazioni nei decenni precedenti, l'orizzonte dell'autonomia, era diventato in realtà impraticabile, perché intanto era una posizione di protezione dall'ingerenza dei partiti e del sistema politico, posizione difensiva

che non sfruttava appieno le risorse positive e propositive delle organizzazioni sindacali e sicuramente era pensato per un sistema politico senza alternanza, il quale richiedeva altri concetti ed altre modalità.

Resto convinto che quello di indipendenza, forse anche per ragioni lessicali, non fosse quello più appropriato, però l'intuizione è corretta, ma non era appropriato perché c'era un rischio che poi si è evidenziato anche nelle scelte fatte successivamente dalla stessa CGIL, cioè che si traducesse la consapevolezza di non essere più dipendenti dalle forze politiche nella ricerca di una sostanziale autosufficienza o indifferenza rispetto alla sfera politica ed a quella dei partiti.

Ci ha ricordato, questa mattina, Lucio Baccaro che, se non c'è una rivitalizzazione anche in questo ambito, è difficile che nella stessa arena sindacale relazioni industriali possano incamminarsi in direzioni nuove, però questa è una discussione da fare.

Veniamo all'oggetto futuro del Sindacato. Qui noi siamo di fronte ad una novità nel corso degli ultimi anni ed anche l'interessante discussione di questa mattina ce lo ha confermato, cioè che ormai convergono le analisi, anche fatte a livello internazionale dagli studiosi, con molte delle riflessioni e delle proposte dei sindacalisti. Fino a poco tempo fa gran parte degli studiosi tendeva a dire che i Sindacati resistevano più o meno bene, al di là dei dati sulla membership, in tanti Paesi, soprattutto nei Paesi - come abbiamo visto oggi nelle tipologie che ci sono state presentate - di capitalismo renano, continentale, coordinato a secondo delle terminologie, che coincidono con quelle del Centro e del Nord Europa.

In realtà, questa idea relativamente ottimistica e continuista è stata messa sempre più in discussione dai dati e dagli eventi degli ultimi anni ed il quadro che Baccaro, ma anche Meardi sul versante meno vicino, ma altrettanto significativo dell'Europa centro-orientale, ci hanno presentato ci conferma che ormai, come gran parte di studiosi ci dice, siamo di fronte ad una

evidente crisi di ridimensionamento, riduzione, declino, a seconda dei linguaggi adottati, della presenza sindacale nelle società, nella sfera contrattuale e nelle stesse istituzioni.

Quali sono questi dati? Lucio vi ha fatto una presentazione comparata, sofisticata, io voglio ribadire qualcuno solo per fare qualche sottolineatura: primo, siamo di fronte non solo ad una riduzione della sindacalizzazione, della membership, come ci viene restituita da quasi tutti i repertori statistici, ma siamo anche negli ultimi dieci anni per la prima volta di fronte ad una caduta della rappresentanza dei Movimenti sindacali, essi parlano a meno lavoratori, poi voi avete detto quali sono, giovani, immigrati, lavoratori qualificati, possiamo entrare più nel dettaglio, comunque parla a meno lavoratori ed è meno riconosciuto il Movimento sindacale dalle sue controparti interlocutorie, nei luoghi di lavoro e nelle istituzioni, quindi questo restringe sicuramente la sua azione.

Secondo aspetto, al di là dei dati sulla copertura sindacale, in calo, ma non drammaticamente in calo, in qualche Paese più significativamente in calo, c'è però un dato qualitativo più di fondo, cioè che quasi tutti i Sindacati si sono allontanati dal nocciolo duro dell'azione contrattuale o lo hanno fortemente ridimensionato, cioè la contrattazione conta di meno nella loro azione, non è la loro priorità, tant'è vero che per gran parte di questi Sindacati le attività in cui hanno investito per compensare i loro problemi e difficoltà di natura organizzativa sono quelle di raccolta di adesioni nella sfera dei servizi.

La contrattazione, quindi, sicuramente conta di meno.

Terzo aspetto, che è un po' collegato, è quello che si afferma, e sono contento che lo abbia detto anche Baccaro, che in altri testi era stato un po' più tranchant su questo, comunque si afferma – ripeto – un maggiore decentramento della contrattazione, ma questo decentramento in realtà non è così sregolato, drammatico e contrastato da spinte diverse.

Devo dire che forse non c'è un decentramento contrattuale così accentuato anche perché c'è poca contrattazione e spesso concessiva, quindi questo forse ci ricorda come la

tenuta di un assetto più organizzato dipende forse dalla contrazione del fenomeno contrattuale, piuttosto che da tendenze positive.

Dentro questo scenario, però, dove collochiamo l'Italia? Questa mattina ho sentito rappresentazioni drammatiche e anche Lucio, che ha fatto un po' di giochi di prestigio con i dati, giochi di prestigio abbastanza ben fatti, ha detto però una cosa fondamentale, cioè che i dati italiani non sono attendibili perché sono dati delle istituzioni, delle organizzazioni e non sempre questi sono del tutto affidabili, però ho sentito un ritratto drammatico.

Io vorrei spezzare una lancia e darò anch'io qualche dato, non avevo pensato di portarli, quindi ve li racconto soltanto, però darò un'interpretazione un po' diversa, infatti la mia interpretazione è che il quadro organizzativo dei Sindacati italiani è meno drammatico, ma proprio per questo è più pericoloso, perché è più ambiguo e scivoloso, tanto è vero che continua ad essere letto da gran parte dei gruppi dirigenti di tutte le Confederazioni, di tutte le organizzazioni come un dato rassicurante, mentre invece rassicurante non è.

Per quanto riguarda i dati sugli iscritti, e questa mattina nessuno ha parlato dei pensionati, in quanto essi tra l'altro cambiano anche abbastanza radicalmente il dato quantitativo del sindacalismo italiano, certo, non sono i lavoratori attivi che rientrano nella misura del tasso di sindacalizzazione, ma per questa via i Sindacati italiani, le tre Confederazioni, quelle che vengono abitualmente misurate, sono diventate il sindacalismo quantitativamente più grosso d'Europa, sorpassando quello di Paesi con maggiore storia o con maggiore popolazione, come Gran Bretagna e come Germania.

La presenza organizzativa, quindi, del sindacalismo italiano resta ragguardevole, anzi c'è un aspetto ingannevole: i Sindacati italiani sono indotti a non cercare quello che Fausto Bertinotti, con una bella immagine, ha chiamato "reinvenzione", cioè strategie, o come ha detto Landini che ha parlato di "innovazione strategica", linguaggi



più o meno affini, dunque i Sindacati italiani sono non indotti a perseguire questa strada di un cambiamento strategico significativo perché ritengono di aver ottenuto grandi successi organizzativi anche nella comparazione con gli altri Movimento sindacali.

E' vero che questo riguarda anche gli iscritti, allora Lucio ci ha raccontato, sulla base di alcune ricerche, che così non è, ma io che ho partecipato ad altre adesso, sinteticamente, vi do le informazioni dell'ultima che è stata una ricerca molto grossa, fatta nel 2010, con un team di ricerca di cui io facevo parte, basata su un campione di più di 5.000 lavoratori, un campione rappresentativo, quindi molto grosso, consistente e la somministrazione è stata fatta anche in quel caso da SVG, che è uno degli Istituti che Lucio ha citato, ebbene, questo campione ci dice che i lavoratori che dichiarano di essere sindacalizzati, quindi non solo CGIL, CISL e UIL, ma anche tenendo conto dell'insieme delle costellazioni associative esistenti, sono all'incirca il 38%, che è una cifra molto rispettabile e sicuramente superiore alle stime internazionali relative al tasso di sindacalizzazione.

C'è qualche spostamento dei dati in merito a quelli che dicono di essere sindacalizzati, rispetto alle cifre ufficiali, perché in realtà è sovradimensionata la presenza della CGIL e risulta meno significativa di quello che si potrebbe immaginare quella della CISL.

La presenza della CGIL, e questa è la seconda informazione rilevante, è una presenza maggioritaria, ma non di maggioranza assoluta. La CGIL arriva al 43%, 44% all'interno del bacino dei lavoratori italiani.

Il terzo aspetto, di cui noi parliamo poco in generale, è che esiste soprattutto nel Sud e tra i lavoratori delle generazioni più vecchie un numero significativo di iscritti a Sindacati autonomi di vario tipo, che sono presenti soprattutto nel settore pubblico e dei servizi.

Detto questo, il Sindacato italiano ha buoni risultati organizzativi, ma poca propensione proprio per questo all'innovazione. Quest'ultima è necessaria? Io credo che lo sia, mentre qui si viene al punto in cui si dividono le analisi e le proposte, il punto sul che fare rispetto al futuro

del Sindacato non se ci sia perché su questo più o meno tutti coloro che si occupano di queste materie dicono che il Sindacato a certe condizioni ha un futuro, ma quale sia la strada da perseguire.

Qui, invece, le analisi differiscono, ma differiscono soprattutto i comportamenti dei Movimenti sindacali, perché noi tendiamo a pensare che i Movimenti sindacali stanno fermi, in realtà i Sindacati non sono stati fermi, hanno cercato di reagire al declino organizzativo, ma hanno reagito con che cosa? In quasi tutti i Paesi e sulla base delle informazioni di cui noi disponiamo hanno reagito non con scelte che hanno riguardato la reinvenzione della presenza sindacale, un riposizionamento strategico dei Sindacati, ma quasi dappertutto con scelte ed aggiustamenti di natura organizzativa, fusioni, razionalizzazioni organizzative di vario tipo, maggiori campagne di organizing, campagne per i servizi come compensative dell'azione sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

Quello che è mancato in tutti questi tentativi, anche in quelli migliori, è in realtà la capacità di tornare a parlare - come questione da cui partire per ripensare l'organizzazione sindacale - delle contraddizioni nel lavoro e dei problemi all'interno di luoghi di lavoro, quindi sono state in gran parte scelte che prescindono dalla domanda, dai problemi più o meno monitorati, qualcuno ha ricordato le indagini della Fondazione di Dublino che vengono da parte significative del mondo del lavoro.

Si può pensare, invece, ad un altro tipo di strada? Io credo di sì e qui dico rapidamente, visto che lo posso fare solo per flash, che cosa richiederebbe: primo, abbiamo nuove contraddizioni lavorative, quelle che possiamo chiamare come legate al lavoro post fordista, e mi scuso per essere tranchant, che non sono rappresentate, questo è un grande terreno di rappresentanza che non riguarda solo i lavoratori, lo standard degli immigrati, etc., ma gran parte del mondo del lavoro.

Secondo aspetto: bisogna tornare a parlare di ridisegno della contrattazione e di presenza o, come ha detto Baccaro, di riradicamento nei luoghi di lavoro.

Qui ci sono, quindi, due strade per quello che riguarda l'Italia: una è la generalizzazione delle rappresentanze nei luoghi di lavoro ed il grande limite italiano è che queste rappresentanze, al di là del dato sul pubblico impiego che mi pareva discutibile, ma non è questo il luogo per fare questo dibattito, comunque queste rappresentanze, ripeto, in realtà sono debolissime in gran parte del nostro settore produttivo.

Il terzo aspetto è quello della democrazia. Altra questione, politiche europee a partire dall'inversione delle politiche europee pubbliche che deprimono domanda interna e salari. Questo richiede quello che possiamo chiamare un nuovo istituzionalismo, quello che ha delineato Baccaro: governi orientati diversamente e partiti . . . che tornino ad occuparsi di lavoro. Sono condizioni desiderabili, ma che non ci sono.

Attenzione, però, perché Bertinotti ha detto un'altra cosa: uno dei problemi è la crescente istituzionalizzazione dei Sindacati. L'istituzionalizzazione è invece per i Sindacati sempre una necessità, una risorsa e non solo un problema e quello che ci ha raccontato Fausto, che aveva ragione nella sua declinazione, è che quella istituzionalizzazione che ha prevalso in molti Paesi ed anche in Italia non è un nuovo sostegno legislativo alla presenza dei Sindacati nei luoghi di lavoro, nel tessuto produttivo, mentre è invece, in primo luogo, l'aiuto finanziario alle organizzazioni, cioè gli interessi delle organizzazioni sono diversi dagli interessi dei lavoratori.

Questa è la vera giuntura che emerge nella cattiva istituzionalizzazione che, ed i "grillini" prima o poi se ne accorgeranno, ha riguardato non solo il sistema politico, ma forse anche il modo di fare delle forze sociali.

Ultima battuta. Le strategie proposte sono tante e si potrebbero dire molte cose, ma forse quella più importante per grandi organizzazioni confederali è di essere capaci di agire

come io ho scritto, criticando l'idea che i Sindacati siano organizzazioni a legame debole, attraverso legami multipli. I Sindacati sono stati grandi e lo sono diventati quando si sono occupati di tante cose insieme e possono essere grandi di nuovo, significativamente, nel contesto mutato se sapranno mettere insieme risposte pratiche e risposte di senso, non separandole e cercando di combinarle in modo efficace.

## Maurizio LANDINI

Gli interventi che abbiamo sentito - dalla relazione ai contributi - danno l'idea della ragione di questa iniziativa, del suo carattere non celebrativo, ma che vuole partire da un nucleo di pensiero che Sabattini ha espresso durante la sua direzione della Fiom, e che vuole provare a misurarsi non solo con l'analisi, ma anche con le risposte da dare, nel tentativo di coniugare l'analisi con un'azione per provare a cambiare la situazione che abbiamo di fronte.

Gli appuntamenti che, oltre alla giornata di oggi, sono in programma - cioè l'idea di approfondimenti che si svolgeranno fisicamente nei luoghi in cui Claudio ha svolto, nella sua esperienza sindacale, un ruolo di direzione politica (da Brescia a Torino, a Palermo, a Bologna) - fanno parte di un percorso che vuole continuare ad avere la caratteristica di un momento di analisi, di riflessione ma che, ed insisto su questo punto, vuole anche provare a costruire delle risposte.

Dico questo perché una semplice analisi scollegata dall'azione e dalla risposta sindacale che vuoi provare a mettere in campo, rischia di essere pura demagogia e in questa fase di demagogia se ne sente fin troppa.

In un quadro in cui molti dei punti di analisi anche del pensiero di Claudio e della Fiom nel suo complesso, non solo purtroppo si stanno realizzando, ma in alcuni casi si sta andando anche oltre quello che si poteva immaginare sarebbe potuto accadere, se andava male.

Questo è un punto di realtà da cui dobbiamo partire. Io uso solo un ricordo, perché penso che un punto decisivo che ha caratterizzato anche lo sviluppo ed il ruolo che la Fiom ha tentato di giocare in questi anni, lo collego all'Assemblea di Maratea che si fece nel 1996, quello credo che fu il punto di inizio e anche di svolta.

La relazione, il dibattito di quell'Assemblea, i contributi sia dei delegati, ma anche di Cofferati da poco Segretario Generale e di Trentin, partivano proprio da un punto di fondo, cioè che era necessario produrre un elemento di innovazione della strategia sindacale. Lo slogan che allora si usava era: "è finita la stagione dello scambio, non c'è più nulla da scambiare ed è necessario costruire un'azione sindacale, una nuova strategia sindacale che innovi l'azione e che rimetta in campo una capacità - attraverso la contrattazione - di modificare i rapporti di forza e di individuare anche un nuovo progetto sociale".

Il ruolo della democrazia, il ruolo dell'indipendenza, ma soprattutto il fatto che i processi di globalizzazione che si individuavano avrebbero portato verso la cancellazione dei contratti nazionali di lavoro nascono lì come punto di ragionamento e di svolta, che poi si tradussero, nel '96 nel famoso documento "Contributo della Fiom al Congresso della Cgil". Quindi, io penso che lì ci sia un nucleo di ragionamento e di valutazione decisivo, non solo per il pensiero di Claudio, ma per l'elaborazione che tutto il gruppo dirigente della Fiom, da lì in avanti, ha provato a realizzare.

Dico questo perché, se noi ci ragioniamo un attimo, siamo di fronte anche a qualcosa che va oltre l'immaginazione che allora si poteva avere. Lo dico perché è quello che concretamente sta succedendo adesso, è quello che, in particolare, sta succedendo nel nostro Paese dove, anche tradizionalmente rispetto ad altri Paesi anche europei, si era sviluppata un'azione contrattuale ed un'idea di Sindacato confederale generale che aveva prodotto dei risultati.

Perché la caratteristica della storia del nostro Paese, delle sue relazioni sindacali è che non c'è nessun diritto che non sia stato conquistato con la lotta e con l'iniziativa dei lavoratori; non ci ha mai regalato niente nessuno, né sul piano legislativo, né su un altro piano; le leggi sono arrivate - in molti casi - dopo che la lotta sindacale ha conquistato dei diritti. Come è avvenuto, per esempio, per lo Statuto dei lavoratori.

Da questo punto di vista, noi oggi siamo di fronte ad un processo esattamente opposto e il fatto che in Italia sia stata introdotta e sia ancora presente una legislazione – e mi riferisco all'Art.8 – che permette ad una contrattazione tra privati di derogare non solo ai contratti nazionali, ma anche alle leggi, mette radicalmente in discussione la contrattazione se quella norma non viene cancellata o cambiata. In questo senso non si risolve il problema semplicemente cancellando l'Art.8, penso invece che oggi ci sia bisogno di un processo di cambiamento e di legislazione che vada verso l'applicazione di quei principi costituzionali che nel nostro Paese non sono mai stati tradotti in provvedimenti legislativi.

Se ci pensate, quello è l'elemento che rende evidente il fatto che oggi, in modo esplicito, non c'è solo l'attacco all'esistenza del contratto nazionale di lavoro. Noi siamo già dentro una situazione dove i contratti nazionali di lavoro per tante categorie non ci sono più, dove sono stati fatti accordi che non sono accordi, bensì la cancellazione dell'esistenza dei contratti nazionali di lavoro, e abbiamo già esperienze concrete di aziende in cui viene superata il contratto nazionale di lavoro e si punta ad un cambiamento del ruolo sindacale confederale attraverso la nascita di un modello aziendale e corporativo di Sindacato.

Il fatto che si rischi di andare verso la corporazione o l'aziendalizzazione non è più un'ipotesi, è una realtà con cui noi dovremmo cominciare a fare i conti, quando si parla di innovazione, perché c'è il rischio della trasformazione del Sindacato. Qui veniva detto che, se c'è una caratteristica del Sindacato nel nostro Paese, e la FIOM e la sua storia l'hanno resa evidente, è sempre stata quella di voler essere un Sindacato generale, confederale e di rappresentanza di tutte le forme e di tutte le professionalità del lavoro; che non ha mai accettato e non ha mai voluto essere un Sindacato di mestiere o un Sindacato aziendale corporativo.

Oggi noi siamo di fronte a questo processo, a questa tendenza, con provvedimenti legislativi che sono stati fatti ad hoc e che nessuno ha cancellato e non è nemmeno oggetto della discussione politica il fatto di cancellare quelle normative legislative. Allo stesso tempo, siamo di fronte al fatto che le differenze che oggi esistono nel nostro Paese tra i Sindacati partono proprio da quel punto e da quel nocciolo.

Questo è il punto di fondo di qualsiasi ragionamento sul Sindacato perché, quando dico che i contratti nazionali sono stati cancellati, parto da un giudizio, da un ragionamento che ho sentito fare tante volte da Claudio, mi è entrato in testa e ne sono abbastanza convinto: la contrattazione collettiva o è una mediazione tra diversi interessi, oppure non c'è più ed oggi noi siamo di fronte al fatto che molti modelli di contrattazione collettiva che vengono proposti non chiedono al Sindacato di essere un soggetto che rappresenti il lavoro e che, in quanto tale, media, bensì siamo di fronte al fatto che esiste solo l'impresa ed a te viene chiesto – se vuoi vivere – non solo di non contrattare con l'impresa, ma di assumere gli obiettivi della stessa, di sostenerli, di aderirvi.

In questo modo sta avvenendo un fatto molto preciso: siamo alla cancellazione della soggettività del lavoro. Da questo punto di vista, non può esistere un Sindacato e non può esistere democrazia se è cancellata la soggettività delle persone che lavorano. A quel punto, sei alla cancellazione di un elemento di fondo della democrazia, che è la possibilità anche di un conflitto.

Il fatto che si cancelli la soggettività del lavoro produce anche una riduzione del conflitto e, in questo caso, sei ad una riduzione della democrazia perché le spinte sono verso un modello autoritario. Nel nostro Paese questa cosa ha un nome ed un cognome, come purtroppo è sempre successo nella storia. Quello che è successo e che sta succedendo alla FIAT è esattamente questo.

Lo dico con una punta di polemica, non era poi così difficile da capire due anni fa a Pomigliano, quando è avvenuto quello che è avvenuto!

Io credo che qui ci sia un punto di fondo che vale per il Sindacato, e parlo della CGIL innanzitutto, ma anche per le forze politiche: non si può scoprire dopo, come è avvenuto altre volte, che, se le forze politiche non rappresentano le persone che lavorano e le lasciano sole di fronte al problema che hanno, i lavoratori non votano più come qualcuno vorrebbe che votassero.

Oggi sei di fronte ad una crisi anche di quel modello perché, come ci veniva detto, è vero che in Polonia la FIAT, dopo molti investimenti, sta riducendo anche l'occupazione. Ora io non so se è di più o meno di quello che sta succedendo in Italia, ma mi permetto di dire che oggi noi siamo di fronte ad un problema, con caratteristiche anche nuove, dove il nostro sistema industriale – dato che il pezzo metalmeccanico, dall'informatica alla siderurgia, qualcosa conta – è di fronte a un rischio concreto: ovvero che l'intero sistema industriale di questo Paese in base alle scelte che vengono fatte non ci sia più, ma non tra un po', bensì tra pochi mesi. Questo processo riguarda di sicuro la FIAT, ma sta riguardando tutti i settori più importanti del nostro Paese.

Qui c'è un'altra parte del ragionamento che veniva fatto anche nell'ultima fase della vita di Claudio, cioè che oggi non c'è solo da difendere il sistema industriale in quanto tale, ma sei di fronte al fatto che dovresti riaprire una discussione su cosa è oggi il prodotto, la produzione e la sostenibilità.

Se il Sindacato vuole avere un futuro, si deve porre il problema di essere un soggetto che nell'autonomia e nell'indipendenza, costruita nel rapporto con le persone che vuole rappresentare e che rappresenta, possa ridurre il danno rispetto ai processi che sono aperti, ma è il momento di tornare ad una discussione in cui l'analisi che fai ti deve mettere nelle condizioni di provare a mettere in campo un'azione ed una risposta che provi a cambiare il modello sociale che in questi anni è stato realizzato. Infatti, senza un cambiamento e l'ambizione di voler proporre un altro modello sociale, quindi un altro modello di produzione, fondato sulla democrazia e sulla rappresentanza, da questa situazione secondo me non ne esci e rischi semplicemente di ridurre il danno.

In questa fase, l'obiettivo non è solo quello di sconfiggere il Sindacato, ma di cancellarlo perché, se esso si riduce alla dimensione che vorrebbe la FIAT o come vogliono altre imprese, puramente aziendale e corporativa, ci troveremmo di fronte ad una competizione tra lavoratori e non esiste un'organizzazione sindacale confederale che regge ad una competizione tra lavoratori, diventa una frantumazione.

L'unico modo in cui il Sindacato può reggere oggi è essendo in grado di rappresentare e riunificare tutte le forme di lavoro, recuperando anche una dimensione di rappresentanza con i giovani e con le nuove tipologie di lavoro che ci sono.

Ma questo richiede un cambiamento, una riforma, una riorganizzazione del Sindacato che non è solo un rinnovamento generazionale, ma è proprio anche un rinnovamento delle pratiche e delle forme organizzative e del modo di tornare a fare azione.

Visto che qui qualcuno fa degli esempi dicendo che ci sono anche altri soggetti che dimostrano una capacità di rinnovamento molto più forte, adesso l'esempio che va più di moda è come la Chiesa sia stata in grado in poco tempo di ritrovare elementi che diano un senso. Vedrei un punto particolarmente importante, se capisco dell'esperienza della Chiesa. Per un Sindacato, a maggior ragione con una dimensione di piccole e medie imprese come noi abbiamo, fermo restando che le scelte vengono fatte dentro un'idea generale, se tu vuoi ricostruire una sindacalizzazione, visto che stiamo calando, hai bisogno di essere in grado di intervenire e di poter essere un soggetto presente laddove ci sono le lavoratrici ed i lavoratori.

Fatemi dire come la penso, senza voler offendere nessuno: anziché avere migliaia di funzionari e di operatori sindacali, che passano il loro tempo in sedi sindacali, oggi è il momento di fare un'azione per cui il tempo lo devi passare sul territorio, nelle fabbriche, nei luoghi di lavoro, assieme alle persone che tu rappresenti.

Se questo elemento tu lo interrompi, non sei nella condizione di produrre un cambiamento ed io penso che questo oggi è uno dei punti che abbiamo di fronte da affrontare e uno degli elementi di innovazione non solo organizzativo, ma anche una qualità politica dell'azione che vuoi mettere in campo.

In questo forse, molto probabilmente, c'è da ripensare anche ai nostri modelli contrattuali, avere 400 contratti nazionale, una discussione anche qui che si fece con Claudio e che è proseguita anche dopo, non è più possibile, hai bisogno di una riunificazione, hai bisogno di rimettere assieme dei diritti.

Oggi non hai bisogno di andare nei Paesi dell'Est per trovare le persone che - anche a volte nelle imprese metalmeccaniche - perché dipendono dalla cooperativa, la sotto cooperativa, la sopra cooperativa, lavorano a 3 o 4 euro all'ora, ma molte volte si chiudono gli occhi di fronte a questa situazione e non si affronta il problema. Ma se tu non affronti questa cosa e non metti nella condizione quelle persone di poter modificare la loro condizione, perché c'è un Sindacato che offre anche un terreno di iniziativa, tu non sei in grado di cambiare questa situazione.

Credo che tutti questi temi vanno affrontati dicendo una cosa: proprio perché in una fase come questa c'è bisogno di provare a mettere assieme l'analisi con l'azione, voglio cogliere l'occasione di questo appuntamento importante per dire una cosa che come Segreteria abbiamo deciso proprio ieri. Frutto anche della decisione che nel nostro Comitato Centrale aveva preso, voglio annunciare che il 18 Maggio la Fiom organizza una grande manifestazione nazionale a Roma, una manifestazione che non vuole essere solo una manifestazione dei metalmeccanici, ma vuole proprio essere una manifestazione aperta a tutti, a partire dai giovani, dai precari, da chi vuole cambiare questo stato di cose e vuole chiedere non un governo perché esista un governo, ma un governo perché cambi delle cose, per cambiare questi processi, che offra un terreno di iniziative di mobilitazione.

Certo che parte dai problemi che i metalmeccanici stanno vivendo: per chiedere il blocco dei licenziamenti, per chiedere un cambiamento delle politiche industriali, per la riconquista del contratto. Ma oggi - e insisto - c'è bisogno, anche per l'azione sindacale, di avere un'idea di cambiamento del progetto sociale e penso che il modo vero, in questo caso, sia quello di far tornare il Sindacato ad essere una cosa molto precisa. Essere un modo ed uno strumento con cui le persone, tutte, possano partecipare per decidere di poter cambiare il proprio destino, cioè un modo per offrire di nuovo una possibilità di unificazione non per una protesta generica o per lamentarsi delle cose che non funzionano, ma per tornare ad essere un soggetto che offre un terreno praticabile di cambiamento.

E, proprio perché c'è una crisi della rappresentanza e della democrazia, penso che non può essere che in questa fase quelli che utilizzano le piazze o che fanno notizia sono proprio quelli che hanno messo in discussione la democrazia nel nostro Paese!

Penso proprio, allora, che ci sia bisogno di una dimensione di questo genere, anche provando a misurarci con un'innovazione su tanti temi.

Faccio due esempi: penso che in una fase così, con la crisi che c'è, ci sono due elementi nuovi anche di strategia sindacale che vanno messi in campo, oltre ad una nuova legislazione, c'è la questione della riduzione degli orari di lavoro, mentre noi siamo di fronte al fatto che ci stanno chiedendo dappertutto di aumentare gli orari di lavoro.



Questo è capitato nella nostra categoria, ma provate a parlare adesso con qualcuno che lavora sulle Ferrovie, e mi capita di girare spesso, ebbene, scopri che anche in quel settore hanno aumentato gli orari di lavoro, 13 o 14 giornate di lavoro in più e in una situazione di questo genere, quando si dice che è un brutto accordo, a volte si fanno delle cose per cui non so neanche se uno ha la consapevolezza esattamente di quello che sta facendo, perché in una fase di questo genere aumentare l'orario non è solo una cosa negativa perché, al limite, fai stare peggio le persone, ma oggi è la cosa più anti-solidale che puoi fare, perché aumentare l'orario di lavoro non vuol dire altro che ridurre l'occupazione, aumentare la disoccupazione, mentre tu oggi hai esattamente bisogno della cosa opposta, cioè tu devi redistribuire il lavoro che c'è, così come devi pensare ad una forma di tutela del reddito, penso anche a forme di reddito di cittadinanza dentro una riforma complessiva, che siano in grado di garantire dal diritto allo studio al diritto di poter fare un lavoro.

E lo dico perché mi ha colpito, ma era un ragionamento che avevo sentito fare anche da altre parti ed è una conferma, quando nei vari sondaggi si parlava della soddisfazione del lavoro. E' vero che c'è un calo. A me ha colpito che, ad esempio, l'Organizzazione internazionale del lavoro, quando classifica il lavoro in Italia, usa la parola di "lavoro indecente", perché siamo diventati un Paese dove c'è una precarietà nel lavoro tra le più alte, se non la più alta, siamo tra quelli meno retribuiti, ma soprattutto l'altro elemento è che la qualità ed i contenuti del lavoro hanno avuto un peggioramento che non ha precedenti perché, mentre si teorizza che sarebbe finito il taylorismo, noi siamo di fronte al fatto che i modelli organizzativi e di funzionamento delle imprese stanno andando in una direzione di peggioramento secco della prestazione lavorativa.

A proposito di contrattazione, qual è la logica che sta sotto l'Art.8 e quello che sta venendo avanti? E' che non fai neanche più, semplicemente, i contratti aziendali in alternativa a quelli nazionali, ma la prospettiva di quel disegno è di portare alla individualizzazione del rapporto di lavoro e della prestazione lavorativa, dove il salario e l'orario non è più semplicemente diverso da azienda ad azienda, è diverso da lavoratore a lavoratore, in una contrapposizione tra lavoratori. Questo è il punto di fondo.

In un processo di questa natura, noi corriamo il rischio di portare con le nostre mani alla chiusura e alla cancellazione del Sindacato.

Alla domanda, quindi: può avere un futuro il Sindacato e quale può essere questo futuro? Io mi permetto di rispondere: non so se saremo in grado di dare questo futuro, ma di sicuro io penso che il problema che abbiamo di fronte è che quello che dipende da noi non possiamo lasciarlo fare a qualcun altro e la responsabilità se lo facciamo o meno è unicamente sulle nostre spalle.

In questo senso, allora, io penso che sia necessario muoversi in questa direzione, in un'idea di manifestazione che vuole mettere assieme l'idea di un cambiamento sociale, di rimettere al centro il lavoro, di una diversa politica industriale, di una riconversione ecologica dei nostri processi produttivi, di un rilancio del terreno della formazione e della conoscenza. Ciò che oggi emerge è la necessità di una dimensione europea, almeno europea, delle cose che fai.

Nei giorni scorsi abbiamo avuto l'opportunità di avere un incontro con il Segretario generale dell'IG-Metall, ci ha detto di voler continuare la discussione e nei prossimi mesi verrà in Italia. Fuori dall'ufficialità, perché ufficialmente – come è noto – dicono anche altre cose, il dato è che anche il glorioso Sindacato dell'IG-Metall, nonostante gli accordi che ha fatto, ha perso in questi anni tanti iscritti e la cosa che ci hanno detto è che l'inversione di tendenza c'è stata quando l'IG-Metall ha frontalmente detto e cominciato a fare una politica per contrastare una estensione di precarietà, che anche in Germania è stata messa in campo, e per provare a contrattarla.

Un dato che mi ha colpito, detto dai tedeschi e, se lo dicono loro, vuol dire che qualcosa c'è, è questo: "Qui, da noi, ci sono 8 milioni di lavoratori in tutti i settori a cui nei fatti i contratti non vengono applicati e che con le riforme fatte da Schoeder hanno condizioni salariali inferiori", questo detto da loro, oltre al fatto che per provare a cambiare questa tendenza debbono cominciare a combattere questa precarietà, quindi a porsi il problema della riunificazione, ebbene, io penso che dovrebbe farci riflettere tutti su qual è l'azione sindacale che tu devi mettere in campo e qual è il cambiamento sindacale da fare.

Io credo che il contributo che noi vogliamo dare, un contributo che non è semplicemente nell'idea che i metalmeccanici possono insegnare a qualcun altro, perché oggi siamo di fronte a cose che sono andate oltre l'immaginazione, nessuno ha un'esperienza alle spalle per spiegare quello che può essere fatto, ma ci vuole la sincerità nel dire quello che si pensa, l'umiltà di essere capaci di dirlo e di ascoltare, ma soprattutto di avere la consapevolezza che c'è un nuovo disegno, una nuova strategia, una nuova azione di confederalità complessiva, quindi anche una nuova strategia della CGIL, del Sindacato di cui noi facciamo parte, per affrontare questa situazione e per provare a cambiarla, altrimenti davvero il rischio è che il futuro sia segnato. E in questo senso il contributo che noi vogliamo dare di analisi, ma anche di azione e di risposta, offrendo già con il 18 un terreno di iniziativa, vuole essere quello di provare a fare fino in fondo tutto ciò che possiamo fare.

Questo credo è dovuto ed è richiesto, questo almeno personalmente mi sembra l'insegnamento più importante che ho avuto da Claudio Sabattini.

## Gabriele POLO

Prima di iniziare i lavori pomeridiani, dando la parola a Carla Cantone, Segretario generale dello SPI-CGIL, che ringrazio a nome di tutta la Fondazione per averci aiutato a indire, organizzare e tenere questo appuntamento, voglio solo dire che mi fa molto piacere essere qui oggi con tutti voi e vedervi qui, perché credo questo sia il modo migliore per ricordare Claudio Sabattini, senza alcuna retorica o santificazione, ma cercando di proseguirne il lavoro, verificando, aggiornando il pensiero che lui ci ha donato.

Se la memoria non mi inganna, mi sembra che proprio in questa sala Claudio tenne il suo saluto alla sua FIOM ed era un discorso per niente retorico, con lo stesso spirito della discussione che stiamo facendo qui oggi.

Ricordo che in quella occasione salutò i suoi compagni, quelli con i quali per 8 anni - ma in realtà per buona parte della sua vita - aveva condiviso tutto, ricordando qual sia il modo e lo spirito con cui bisogna fare sindacato, appellandosi allo spirito di servizio - che è cosa molto diversa da un Sindacato di servizio, naturalmente - e come in quel senso si fosse dipanata tutta la sua vita, fino agli esiti finali. E fino alla domanda che noi oggi qui raccogliamo e rilanciamo, cioè se un sindacato confederale possa avere un futuro e come questo futuro possa essere preparato. Sindacato confederale, sottolineo, non un sindacato qualsiasi, non un sindacato aziendale o di mercato, ma un sindacato che rialacciandosi alla storia del movimento operaio organizzato e al modello europeo dei diritti nati dentro il conflitto capitale/lavoro, offra un luogo di rappresentanza ai lavoratori si coalizzano liberamente per difendersi dal dominio del mercato e dell'impresa e attraverso questo associarsi migliorano le loro condizioni in piena autonomia.

Non un corollario dell'impresa o una sua voce di bilancio da cui dipendere nel bene o nel male, ma un soggetto autonomo. Ecco, Claudio Sabattini si è sempre posto il problema del futuro del sindacato ritenendo che questo fosse lo spirito giusto per rinnovarlo e farlo vivere.

La domanda non è né retorica, né scontate sono le risposte. Questo era al centro delle riflessioni e delle azioni di Claudio, soprattutto nell'ultimo periodo della sua vita. E manifestava esplicitamente questi interrogativi: "Dobbiamo chiederci - insisteva - come continuare a fare un Sindacato confederale nell'era della globalizzazione e della frantumazione del lavoro, sapendo che rimanendo fermi sulle nostre posizioni - senza aggiornarle e senza puntare sulla rappresentanza generale di tutto il mondo del lavoro in tutte le sue forme -, se semplicemente ci arrocciamo in difesa di quello che siamo, moriamo. Magari lentamente, ma moriamo.

D'altra parte, dobbiamo sempre ricordare che se ci conformiamo semplicemente all'esistente, diventiamo una cosa geneticamente diversa dal motivo per cui siamo nati, non soltanto dalla nostra storia, ma soprattutto dal motivo per cui siamo nati: rappresentare i lavoratori che si uniscono in solidarietà tra loro". In queste sue parole, credo ci sia tutto l'ordine del giorno di questo incontro e, probabilmente, anche qualcosa di più lungo respiro.

Ciò detto, ringraziandovi nuovamente per la vostra presenza, dò la parola a Carla Cantone, Segretario generale dello SPI-CGIL, che ha avuto una frequentazione importante con la storia della FIOM, dei metalmeccanici, conoscendo bene Claudio Sabattini.

**Carla CANTONE**

Un saluto a tutti e poche cose, semplici, ma le voglio dire.

Claudio Sabattini è scomparso dieci anni fa, era il 3 Settembre, e oggi sarebbe un bel pensionato, della FIOM e dello SPI, così non faccio torto a nessuno. Visti i nostri trascorsi sarebbe sia di qui che di là e sarebbe certamente un sostenitore delle battaglie per la giustizia sociale che porta avanti lo SPI. Egli, pur continuando ad essere non un fiommista, ma il fiommista, avrebbe guardato lo SPI con rispetto e forse – voglio dirlo presuntuosamente, anzi sono sicura – allo SPI di oggi anche con un po' di affetto, come ha cercato di dire sommessamente Polo.

Perché dico questo? Perché è lo SPI di questi tempi, dove sono arrivati tanti dirigenti, tanti militanti, tanti attivisti che sono stati operai, lavoratori e lavoratrici nelle aziende e nelle fabbriche, degli anni '70 e '80, che sono andati in pensione e che oggi arrivano allo SPI perché in pensione. Non tutti, ma questi sono i pensionati di oggi di questo SPI che è profondamente cambiato e, proprio per questo, la continuità della militanza, quindi la continuità di tante battaglie nel mondo del lavoro e nella società di giovani, di lavoratrici e lavoratori, di operai, dei sogni dei ragazzi e delle ragazze.

E' la continuità della scelta di vita di questi ex operai, ex lavoratori, la scelta di vita che ti appassiona da giovani e che ti accompagna per tutto il cammino della vita.

Quando una passione è forte, come la lotta per i diritti, per la dignità, per l'uguaglianza, la democrazia allora ti accompagna sempre perché queste passioni non ti lasciano mai, queste passioni non hanno un'età anagrafica, nascono da giovane e te le porti sempre dietro.

Lo SPI che mi convince deve essere così: un'organizzazione sindacale di chi è entrato nell'età del pensionamento, ma che non rinuncia ad essere, come diciamo noi dello SPI, "sindacalmente attivi".

Per Claudio le sue passioni, oltre alla centralità del lavoro, gli operai ed il loro protagonismo, ciò che ha detto a Maratea, ma non solo, basta leggere il libro di Polo, ma non solo, la documentazione della Fondazione che Tiziano spesso ci ricorda, dunque, le sue passioni erano anche valori molto cari a questo SPI, che vuole essere sindacalmente attivo, come i valori del welfare basati sull'equità e sulla giustizia sociale, come il rispetto della persona umana, come la tutela e la difesa di chi non è autosufficiente, oppure inabile, oppure troppo vecchio, ma continua per fortuna a vivere, il futuro dei giovani, che sono i figli ed i nipoti dei pensionati, degli anziani, il valore della contrattazione sociale.

Abbiamo avuto modo di fare anche un incontro tra la FIOM e lo SPI per parlare di questo pezzo di contrattazione, perché i lavoratori vanno difesi in fabbrica e tutelati sul territorio, un pezzo di ragionamento che faceva anche Francesco questa mattina: la difesa delle pensioni più povere e dei salari, quindi la redistribuzione della ricchezza perché c'è un aumento della povertà che avanza paurosamente ed il suicidio di tre persone, di questa mattina, è un dato terribile: un esodato con la moglie pensionata ed il fratello di lei, suicidato anche lui, nelle Marche. Questa è una lunga fila di morti che, dopo due giorni non si ricordano più.

Poi tutta la necessità di partecipazione che è un tratto importante dello SPI, che si lega alla sua idea di democrazia, all'idea di Sabattini. Lui diceva che la parola d'ordine doveva essere democrazia, che significava e significa che le donne e gli uomini devono avere la possibilità di poter decidere dei propri destini, il succo dell'intervento di Maurizio di questa mattina.

Per questo lui diceva e noi diciamo che hanno diritto a votare sui propri interessi, singoli e collettivi, in un momento in cui si tenta di sovrapporre la tutela individuale con la tutela collettiva, che non vanno separate, ma vanno tenute insieme perché c'è parità di diritto anche nel potersi esprimere sulla tutela collettiva e sulla tutela individuale.

Partecipazione e democrazia, due parole importanti, uniche, perché la democrazia deve essere sostanziale, lui diceva: “Io condivido, perché deve permettere ad ognuno di contribuire, partecipando a costruire il presente ed il futuro”.

Noi dello SPI pensiamo che il diritto a contribuire o a costruire il presente ed anche il futuro non è legato all'età anagrafica, vale sempre, a qualsiasi età. E' questo che ci tiene uniti, è una continuità della passione della militanza, provate a pensarlo qualcuno di voi - non tutti - che è più giovane di me.

Ma vale quando lavori, quando si studia, quando sei in pensione, vale sempre. La partecipazione e la democrazia non sono diritti, come dicevo prima, legati all'età anagrafica, questa categoria di pensionati, sindacalmente attiva, pensa che la partecipazione e la democrazia sia importante perché questa non vuole essere una categoria di figuranti e ognuno, che vuole capire, capisce.

E' anche per questo che noi siamo vicini alle battaglie della FIOM, non per un calcolo freddo di chissà quale strategia, come ogni tanto sento stupidamente sussurrare. Infatti non è un caso che è la categoria più aggredita - e parlo della FIOM - dalla Destra, ed io prima ho spiegato che cosa vuol dire per noi trascinarsi delle passioni, da giovani fino a quando sei avanti con l'età e dell'essere sindacalmente attivi e non figuranti, proprio perché non è un caso - dicevo - che siamo vicini alla FIOM perché è la categoria più aggredita dalla Destra, da Confindustria, dalla FIAT, non è un caso se alla FIOM viene impedito ogni tentativo di recuperare almeno un percorso unitario.

Ho usato apposta la parola “impedito” e spesso si tende a sottolineare che è la FIOM che non vuole ricercare un percorso unitario, ma noi dobbiamo avere l'onestà intellettuale anche quando la pensiamo diversamente, io non la pensavo sempre come Rinaldini, che avevo prima, ora mi avete dato Landini, non la pensiamo sempre allo stesso modo, ci mancherebbe

altro!, ma il problema è quello di avere la possibilità di poter recuperare, non di essere impedito strategicamente, di voler recuperare anche un percorso unitario.

E non è un caso che in alcune potenti fabbriche metalmeccaniche c'è una vera discriminazione, pesante, verso gli iscritti ed i militanti della Fiom, una vera vergogna anticostituzionale.

E' una categoria che sta reggendo nella trincea più dura e merita il rispetto e l'aiuto sostanziale di tutto il mondo del lavoro. Questo è quello che pensa lo SPI.

(applausi)

E noi a Maggio, una settimana prima della vostra manifestazione, saremo a Palermo per una nostra iniziativa/manifestazione nazionale, la manifestazione della nostra rivista e da lì esprimeremo tutte le preoccupazioni per i lavoratori ed i giovani e la vicinanza alle vostre battaglie, ma lo faremo anche – e non sapevo che parola trovare, mi è venuta in mente una parola che si usava al mio paese – “mescolandoci” con voi nella manifestazione del 18 Maggio, mescolandoci, mischiandoci, stando insieme.

(applausi)

Questo mi dà l'idea di una vicinanza diversa dal dire: “Noi saremo presenti”, che è una frase fredda, invece mescolarci è un'idea – anche lì – della continuità della militanza, stare insieme, lo abbiamo sempre fatto, quindi saremo presenti.

C'è bisogno di alzare la testa, di un Sindacato che sappia ridare risposte alla richiesta di cambiamento, perché il risultato del voto – è stato detto questa mattina – parla anche a noi e, se non vogliamo essere travolti, non dobbiamo avere paura di dire con chiarezza la parola “cambiamento”. “rinnovamento” e di costruire una strategia che rilanci il ruolo del Sindacato, che è stato umiliato e mortificato in questi anni, altrimenti si rischia di brutto.

Qualcuno questa mattina diceva che si rischia di incontrare un crepaccio, rende bene l'idea, e noi la CGIL la dobbiamo difendere, dobbiamo difendere il suo ruolo, la sua



confederalità e la sua storia, noi dobbiamo difendere la CGIL e lo si fa discutendo, scegliendo una strategia adatta al contesto politico ed al cambiamento in atto del mondo del lavoro e del modello di società.

Per questo la CGIL e tutto il Sindacato si deve attrezzare. E' un errore non farlo ed è un errore non voler riconoscere che anche il Sindacato si deve interrogare e come lo deve fare, non riconoscerlo è sinonimo di debolezza, di paura di essere giudicati. Questo atteggiamento potrebbe essere, se ci fosse - e devo pesare bene le parole - di pura follia.

E' tutto il Sindacato, quindi, che deve riconoscere la necessità di cambiamento, ma non riconoscerlo, trincerarsi e dire: "Tanto a me non tocca!", è un errore gravissimo che tocca tutti, veramente tutti.

Io penso, quindi, che tutta la CGIL, tutte le sue strutture e le sue categorie, il suo gruppo dirigente deve contribuire ad affrontare il cambiamento e chiederlo anche a CISL e UIL, chiederlo - veniva detto questa mattina da Maurizio - anche al Sindacato europeo, per le cose che abbiamo sentito e vale per ciò che diceva Maurizio.

Cambiamento e organizzazione, confederalità ma anche strategia, quindi dire ad alta voce che oggi le emergenze sono almeno tre e non è la prima volta che le dico: il lavoro e le sue condizioni; la redistribuzione della ricchezza perché, come dicevo prima, paurosamente avanza la povertà ed i ricchi sono sempre più ricchi; le regole democratiche per la democrazia e per la rappresentanza.

Vi comunico, infine, che noi come SPI vogliamo ricordare Claudio come abbiamo fatto con alcuni "grandi" dell'organizzazione, grandi, importanti e amati dirigenti che sono scomparsi e Claudio fa parte di questo gruppo di dirigenti ai quali io penso. Allora vogliamo onorare il pensiero di Claudio Sabattini attraverso un volume, un libro che raccoglierà atti e testimonianze che parlano di lui, del suo pensiero ed anche della sua combattività, lo faremo

chiedendo aiuto e collaborazione ai dirigenti che lo hanno conosciuto, alla Fondazione Claudio Sabattini, e Tiziano lo sa, ed alla FIOM.

Questo Volume verrà presentato a Settembre, in questa sala, Polo, che è stata importante per lui, hai ragione, lo presenteremo a Settembre, a 10 anni dalla sua scomparsa e, naturalmente, sarete tutti invitati. Buon lavoro.

## Fausto BERTINOTTI

Rubo pochissimi minuti, solo per manifestare l'interesse a questo lavoro che la Fondazione Claudio Sabattini porta avanti, in primo luogo per ricordare Claudio e poi politicamente, perché penso che la riflessione sul Sindacato si proponga oggi con un'assoluta drammaticità e urgenza e con un'assoluta caratteristica di novità anche rispetto al recente passato.

Per questo anche noi con la rivista "alternative per il socialismo", giunta al suo 25° numero, ci siamo dedicati alla questione con particolare impegno. Per la prima volta abbiamo prodotto un numero monografico e l'abbiamo dedicato al Sindacato. In esso ci sono molte consonanze con questa ricerca e con molti degli interventi qui svolti. Sulla rivista, molti saggi sono stati svolti da sindacalisti coinvolti essi stessi in questo punto interrogativo acuto e drammatico sull'esistenza stessa del Sindacato.

Naturalmente non c'è bisogno di dire che, se uno guardasse alla realtà istituzionale, il punto interrogativo cadrebbe perché il Sindacato c'è, esiste; ma il punto interrogativo invece resta e si rafforza se uno si interroga sull'esistenza del Sindacato dal punto di vista della sua capacità di essere rappresentante e rappresentativo del mondo del lavoro e delle modificazioni in esso intervenute.

Perché penso che bisognerebbe fare una discussione assumendo una discontinuità anche rispetto alla sua storia drammatica? E' bene evidente che molti elementi di discontinuità ci sono, anche nella sua storia passata, ma ora si vede una vera e propria cesura se si pensa alla vicenda degli ultimi 25 anni, dalla sconfitta degli anni '80, al lungo itinerario con cui il Sindacato ha scambiato una riduzione del potere contrattuale reale con la concertazione o altri strumenti in questo genere di scambio.

Ma il punto più preciso che vorrei proporre come necessario di una discontinuità analitica è in quello che chiamiamo ora la crisi del Sindacato confederale.

Oggi esso incontra un fatto nuovo. La sua crescente istituzionalizzazione avviene di fronte a un vero e proprio massacro sociale, una crisi della coesione sociale, un abbassamento drastico

della condizione di lavoro, della condizione retributiva e a un misconoscimento del ruolo sociale dei lavoratori. Contemporaneamente esso viene messo di fronte alla edificazione, attraverso una sorta di costituzione materiale, di un'Europa sostanzialmente oligarchica, post-democratica.

Oggi noi siamo di fronte a una costruzione europea che, e qui c'è l'innovazione più profonda, nella crisi e nella fondazione di una nuova conformazione del capitalismo (il capitalismo finanziario globale), si fonda su due nuovi pilastri. Da un lato, si fonda sottraendo sempre più decisioni alla sovranità popolare e costruendo sempre più materiali tecnocratici e di governo oligarchico, attraverso la rivincita delle élite; e contemporaneamente, dall'altro lato, il modello sociale europeo subisce una mutazione di fondo: il modello sociale europeo, costruito nella società dal conflitto di classe, dalle lotte sociali e dalla presenza delle forze di sinistra e del Movimento operaio sulla scena della politica, era stato costruito sul compromesso socialdemocratico europeo e sull'espansione della democrazia, alla cui base c'era la valorizzazione politica del conflitto sociale. Oggi quel modello si rovescia, in quello che giustamente Gallino chiama "il rovesciamento del conflitto di classe", una realtà in cui il conflitto di classe viene agito dalle classi padronali contro i lavoratori.

In questo processo, l'istituzionalizzazione del Sindacato non è semplicemente la prosecuzione del ciclo precedente, perché in esso si misura l'abbattimento del modello sociale precedente. Questo esito è, del resto, teorizzato: il Presidente della Banca Centrale Europea ha più volte detto che ciò che è incompatibile con la ripresa di competitività delle merci europee, per riprendere gli argomenti che qui sono stati trattati, e con l'incremento della produttività è proprio il modello sociale europeo ereditato dal ciclo precedente. Quello non ci può più essere. E va ricordato che in quel modello sociale ereditato dal ciclo precedente, e che oggi viene negato, il perno era il contratto nazionale di lavoro e, più in generale, il potere contrattuale dei lavoratori.

L'istituzionalizzazione del Sindacato non sta più in continuità con contratti che riducono la loro efficacia, ma deve fare i conti con la cancellazione del contratto; cancellazione

determinata da un insieme di fattori, il primo dei quali è il restringimento della popolazione lavorativa coperta dal contratto nazionale e in genere la contrattazione. In particolare, i dati sulla sindacalizzazione, quando mettono a nudo la totale assenza di rappresentanza sindacale dei giovani, ci mettono di fronte alla drammatica realtà di un mondo senza diritti riconosciuti. Come fanno quei giovani a scegliere il Sindacato se non hanno alcuna tutela sociale e alcun riconoscimento contrattuale della loro condizione lavorativa? Non si capisce davvero che cosa debbono riconoscere come loro rappresentante.

Da un lato, quindi, c'è questa riduzione dell'area di lavoro coperta dalla tutela contrattuale, dall'altro c'è lo svuotamento del contratto. Ci sono aree intere di lavoratori che da più di dieci anni non hanno neanche formalmente il rinnovo contrattuale; e, comunque, c'è la demolizione e lo svuotamento interno del contratto, prima con il sistema delle deroghe e poi, in tendenza, con il rovesciamento del conflitto di classe, col rovesciamento dei titolari della rivendicazione contrattuale, per cui ad ogni contratto è ormai l'impresa che produce la piattaforma contrattuale a cui il Sindacato risponde in qualche modo, accettando la compatibilità con le istanze di quella.

Questo elemento, che nel bilancio sociale ha dato luogo a un'accentuazione drammatica della disoccupazione, a un accrescimento della precarietà che è diventata fisiologica e generale ed una riduzione del salario reale, costituisce la base del fatto che l'istituzionalizzazione del Sindacato diventa ora del tutto fallimentare, non ha dalla sua neanche più la parvenza dello scambio. Tu, Sindacato, così ora nella tua istituzionalizzazione, diventi semplicemente parte dell'oligarchia che governa la società, in un modello sociale avverso ai lavoratori.

Questo è il punto drammatico de passaggio storico. Penso che la riflessione, quindi, vada organizzata come state facendo qui. Anche perché non vedo una discussione possibile sulla democrazia e sul modello sociale europeo senza ricominciare dal conflitto sociale, dalla contrattazione, dalla democrazia dei lavoratori. Siccome so che non basta un atteggiamento volontaristico, capisco bene che per fare un'operazione di questo genere devi proporti niente di meno che un'opzione rifondativa del Sindacato confederale di classe, perché il Sindacato

confederale, glorioso per come l'abbiamo conosciuto, secondo me, è giunto alla fine della sua storia.

C'è un problema, quindi, proprio di ricostruzione del sindacato; come c'è per la sinistra politica. E' un problema vero e proprio di ricostruzione, di reinvenzione, di rifondazione. Credo che le cose che qui Francesco diceva all'inizio, come terreni di applicazione di questo "ricominciare", siano indicazioni utili. Da un lato, la democrazia, la democrazia dei lavoratori, la democrazia diretta, anche sull'onda di una percezione secondo la quale sempre più si vede nella democrazia rappresentativa solo un simulacro della medesima e, dall'altro lato, l'allargamento di quella che un tempo chiamavamo l'unità di classe, l'allargamento a quella che possiamo chiamare la nuova coalizione lavorativa.

Nel momento in cui la frantumazione del lavoro, prodotta da questa centralizzazione senza concentrazione del sistema delle imprese - di cui ha parlato anche tante volte Francesco - si fa così forte, proprio questa condizione richiede una messa in campo non più solo del vecchio campo confederale, ma di un grande allargamento fino a raggiungere i confini della nuova coalizione lavorativa, il cui ventaglio va dalle forme nuove di schiavitù fino ai lavori colti e raffinati dell'economia e della conoscenza.

Questa ricostruzione di un nuovo tessuto connettivo nel mondo del lavoro è un'impresa a cui, secondo me, varrebbe la pena almeno di contribuire.

## **Antonio LETTIERI**

### **Il sindacato fra diseguaglianza e deregolazione**

Quando si sono passati molti anni nel sindacato, alcuni ricordi rimangono particolarmente impressi nella memoria. Fra questi c'è il rapporto con Claudio. Ci trovammo insieme nella Segreteria della Fiom alla fine degli anni 70, un tempo che ci appare antichissimo, quando c'erano Bruno Trentin, Pier Carniti alla FIM e Giorgio Benvenuto all'UILM. Ricordando quel tempo, sentiamo spesso l'obiezione: "Voi parlate di un altro secolo". Certo, però non si può fare a meno di tornare a parlarne, anche per capire il presente, e verso dove andiamo.

Ricordo che con Claudio capitò quasi sempre di essere d'accordo sulle cose essenziali. Succedeva anche di non esserlo, ma non si poteva disconoscere la sua dote critica, il suo stimolo intellettuale, la sua capacità di dare senso ai dubbi e alle scelte sulle questioni da affrontare.

In quegli anni il sindacato era attraversato da un dibattito molto vivo che intrecciava i temi politici correnti con una riflessione più difonda sulle contraddizioni all'interno delle quali si muoveva l'azione sindacale. Vi era anche una particolare tendenza a ragionare sui fondamenti culturali in grado di fornire (o così si riteneva) maggiore spessore all'analisi e alle conclusioni che se ne traevano.

Era un tempo nel quale si poteva far riferimento a Carlo Marx senza essere considerati fuori luogo. Ma non si trattava di un vezzo intellettuale. Claudio aveva svolto la tesi di laurea su Rosa Luxemburg, e si dava il caso che io ero nella direzione di "Problemi del Socialismo" di Lelio Basso, che era considerato il massimo interprete e cultore di Rosa in Italia. Tutto ciò arricchiva il discorso e i nostri rapporti anche quando si trattava più semplicemente di discutere della concretezza e della coerenza di una piattaforma sindacale. Ma, appunto, Claudio aveva questa capacità di tessere la trama fra il dibattito corrente e una prospettiva di analisi e di proposta culturale più generale. Nell'attuale situazione di disorientamento, ci sarebbe stata molto utile la sua energia intellettuale e politica.

\*\*\*\*\*

**Venendo all'attuale** quadro politico, vi sono alcuni dati che aiutano a disegnare lo scenario sociale nel quale agisce la crisi – dati sui quali vale la pena di fare qualche riflessione con riferimento ai temi della diseguaglianza e della deregolazione dei rapporti sociali.

Recentemente i giornali americani hanno presentato con grandi dettagli, come loro amano fare, una serie di rilevazioni statistiche che ci danno il senso di ciò che si muove sotto il velo della crisi: negli ultimi tre anni, tra il 2009 e il 2012, il reddito nazionale è tornato a crescere negli Stati Uniti a un tasso annuale del 2-3 per cento. Un ritmo, dal punto di vista americano, considerato basso quando si esce da una profonda recessione, e che tuttavia per noi, e in generale per l'eurozona, sarebbe ritenuto un successo.

Ma il punto rilevante dei commenti americani è un altro, e riguarda la distribuzione di questo aumento della ricchezza. Apprendiamo, infatti, che poco meno del 50% del nuovo reddito è stato acquisito, o requisito, da 16.000 famiglie americane; mentre poco più dell'altra metà è andata a 160 milioni di famiglie.

Sappiamo che quest'aberrante squilibrio nella distribuzione della ricchezza non è una novità. Per molti versi, la crisi americana è nata in un contesto sociale di abnorme diseguaglianza. Ma è stupefacente come quella tendenza, invece di attenuarsi, continui, e anzi s'intensifichi, nel corso della crisi.

Se la diseguaglianza si manifesta in tutti i suoi aspetti di patologia sociale, la sua origine rimane controversa. La spiegazione corrente è individuata nelle trasformazioni economiche derivanti dalla globalizzazione e dal suo intreccio con la rivoluzione informatica. E' una spiegazione che ha i suoi sostenitori a destra come a sinistra. La globalizzazione – si dice – è un *fatto*. E questa potrebbe apparire una constatazione ovvia, se non fosse che dicendo “un fatto”, si tende a marcarne una sorta di dimensione fatale, legata a un ineluttabile mutamento dell'economia, rispetto al quale la politica e le istituzioni non potrebbero fare altro che adeguarsi. Ma, in effetti, di fatale c'è l'errore di non vedere come nel processo siano determinanti proprio le scelte politiche e istituzionali.

La globalizzazione è un processo storico non una reazione chimica.

Provate a immaginare l'avanzata pervasiva della globalizzazione senza le scelte politiche dei maggiori governi occidentali degli ultimi due decenni, e senza il ruolo di orientamento, direzione, controllo delle grandi istituzioni sovranazionali come il Fondo monetario internazionale, la Banca mondiale, l'Organizzazione mondiale del commercio. In altri termini, senza quell'insieme di politiche neoliberiste riassunte nel c.d. “Washington consensus”, che a livello nazionale si è tradotto in un processo continuo di deregolazione dell'economia e dei rapporti sociali.

In altri termini, la globalizzazione ha operato all'interno di consapevoli scelte politiche e istituzionali lungo un processo storico che delinea una nuova geografia economica e politica del pianeta. Ovviamente, non si tratta di ribaltare questo processo che segna l'emergenza di nuovi grandi protagonisti sulla scena globale, dalla Cina, all'India, al Brasile.

Il punto di crisi sta nel fatto che le politiche messe in atto dai paesi di vecchia industrializzazione, che hanno sostanzialmente guidato e egemonizzato il processo di globalizzazione, invece di svolgere una funzione di intervento, di controllo e di riequilibrio sul piano sociale, hanno utilizzato le nuove dinamiche di mercato per scatenare un'aggressiva politica di deregolazione economica e finanziaria, smantellare le reti di protezione sociale, smembrare i sistemi di welfare e aggredire il potere di contrattazione dei sindacati.

D'altra parte, com'è possibile spiegare la crescita abnorme della diseguaglianza, che apparentemente tutti denunciano, senza metter in conto gli attacchi alla legislazione sociale, al ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva, la cui funzione storica è nella promozione di un'accettabile distribuzione fra capitale e lavoro degli aumenti di produttività e, in definitiva, dell'aumento della ricchezza nazionale?



Se il sindacalismo americano, prima degli anni Ottanta il più forte del mondo industriale, è ridotto a una rappresentanza dell'11 per cento della forza lavoro complessiva e di un evanescente 7 per cento tra gli oltre cento milioni di lavoratori del settore privato, perché dovremmo stupirci del fatto che, senza la possibilità di contrattare collettivamente i salari e le condizioni di lavoro, i profitti e i redditi dei super-manager crescono oltre ogni misura ragionevole e di decenza, mentre aumenta la massa dei "working poor", uomini e donne che, pur lavorando, vivono in uno stato di povertà?

La distribuzione del reddito prodotto non è determinata a prescindere dalle politiche e dai rapporti di potere all'interno di ciascun paese. Se, mentre il Dow Jones, l'indice che misura la performance di Wall Street, ha fatto segnare nella primavera del 2013 il più alto livello della storia, mentre i salari ristagnano, le famiglie s'impoveriscono e cinquanta milioni di americani devono ricorrere ai *food stamps*, i buoni-pasto distribuiti dagli enti di assistenza per sfamarsi, e se Obama non riesce a ottenere dal Congresso un aumento a 9 dollari del miserabile salario minimo legale orario fermo a 7,25 dollari, la responsabilità non può essere imputata alla globalizzazione - un ingannevole alibi per assolvere le politiche classiste delle elites nazionali.

\*\*\*\*\*

**Il caso dell'eurozona** è emblematico. Le politiche di austerità imposte dall'asse Berlino-Francoforte- Bruxelles stanno mandando in rovina un paese dopo l'altro. Eppure è un tema che la sinistra stenta a discutere. La questione è strozzata in un interrogativo astratto, che prescinde totalmente dalla realtà dei fatti: tu sei per stare nell'euro o sei per uscirne? Un interrogativo, al quale la risposta dovrebbe essere una sorta di dichiarazione di voto. Io penso che la risposta ragionevole sia discutere sui fatti, sulle politiche sbagliate e autolesioniste imposte dalle autorità europee. Non a caso, un numero crescente di economisti in Europa e in America trova insensata la prosecuzione delle politiche di austerità, mentre incalzano la recessione e la disoccupazione.

Vorrei ricordare che Prodi, quando era Presidente della Commissione europea, ebbe a dichiarare in un'intervista al "Monde" che il Trattato di Maastricht sulla stabilità era "stupido". Un'affermazione che suscitò scalpore per la fonte da cui proveniva, ma come i fatti hanno dimostrato indiscutibilmente fondata. Basta considerare che la crescita europea è stata sempre stentata, se non stagnante, anche prima della crisi finanziaria del 2007-08, ampliando, invece di ridurla come prometteva l'adozione della moneta unica, la distanza dell'eurozona dalle dinamiche di sviluppo del resto del mondo.

E'auspicabile che qualcuno dei responsabili politici dell'eurozona ammetta oggi che l'austerità è "stupida". Non solo non risolve i problemi del debito che, al contrario, aumenta proprio a causa della recessione, ma crea sempre di più disoccupazione, povertà delle famiglie, malessere e protesta sociale.

In Italia siamo nel terzo anno di recessione, la più grave dal dopoguerra. Per non parlare della Grecia e della Spagna dove la disoccupazione ha superato il 25 per cento della forza lavoro, un livello che non si era più visto in occidente dopo la Grande Depressione. Con la differenza che allora apparve sulla scena Franklin Roosevelt, mentre oggi abbiamo Barroso a Bruxelles e Schäuble a Berlino.

Ma se l'austerità minaccia l'esistenza stessa dell'eurozona, perché le autorità europee sono impantanati una politica senza sbocco? Qui dobbiamo fare un passo indietro, e capire che l'austerità è solo una faccia della luna, l'altra faccia in ombra sono le "riforme strutturali", che fanno coppia con l'austerità, e sono il vero obiettivo a lungo termine. Le riforme strutturali sono diventate il sottofondo di un *refrain*, talmente ripetuto che la gente normale non si chiede più di che cosa stiamo effettivamente parlando.

All'apparenza, si tratta di una scatola dentro la quale ci può essere di tutto. Ma, se guardiamo dentro, possiamo assodare che due sono gli obiettivi centrali: la progressiva demolizione dello stato sociale e la deregolazione del mercato del lavoro. Vale a dire, gli elementi essenziali dei diritti sociali di cittadinanza, come sono stati conquistati nelle lotte di quel Novecento che le elites politiche europee considerano un'epoca preistorica, dei cui residui dobbiamo liberarci.

\*\*\*\*\*

**Abbiamo avuto** in Italia l'esempio della riforma delle pensioni di Mario Monti. Un sistema che era stato già più volte riformato, e che era considerato il più stabile dell'eurozona. Poi Monti si è vantato in Europa di aver realizzato, senza alcuna effettiva reazione, quella che ha definito la più "ambiziosa" delle riforme pensionistiche. Così abbiamo visto all'opera un governo "tecnico" spingere l'età pensionabile fino alla soglia dei 70 anni, creare il caos degli "esodati" e aggravare la contraddizione con la disoccupazione di massa dei giovani. Ai quali ipocriticamente si racconta che la loro disoccupazione dipende dalla rigidità del mercato del lavoro di cui godrebbero le generazioni precedenti - in altri termini, le madri e i padri, come se questi, a loro volta, non fossero sempre più ricacciati nell'esercito dei disoccupati e dei cassintegrati.

Eppure, qualsiasi persona in buona fede sa che la crescita della disoccupazione è il riflesso ineliminabile delle politiche recessive, non la mancanza di flessibilità del mercato del lavoro. La "flessibilità" è diventata un'espressione evocativa di cui si oscurano e confondono i contenuti. Mentre in passato è stata promossa e negoziata dai sindacati come modello di adeguamento e di mediazione fra le richieste delle imprese e le possibili esigenze e preferenze personali, soprattutto dei giovani e delle donne, oggi è riproposta come deregolazione selvaggia dei rapporti di lavoro.

Nella mia esperienza di sindacalista ho sempre cercato di inserire nel negoziato e nei contratti elementi di flessibilità, avendo presente che il taylorismo e il fordismo con le loro rigidità sono un modello di organizzazione del lavoro dequalificante e alienante e, in definitiva, fonte di inefficienza per le imprese. Quando mi occupai della contrattazione nel settore della siderurgia, il sistema in atto era la "job evaluation", un moderno sviluppo pseudo-scientifica del taylorismo, che frazionava i lavoratori in una scala gerarchica di cinquanta "classi" - un'organizzazione del lavoro rigidamente segmentata, che negava, in radice, la dimensione professionale, cooperativa e di responsabilità collettiva dei lavoratori nelle diverse fasi del processo produttivo.

In questo caso fu, emblematicamente, la contrattazione collettiva a spezzare le catene della rigidità, a flessibilizzare il rapporto fra mansioni e professionalità, introducendo per la prima volta l'inquadramento unico articolato lungo una scala professionale unificata di operai

impiegati e tecnici – modello in seguito assunto come paradigma generale dell'inquadramento professionale in tutti i settori dell'impiego privato e pubblico. Insomma, un concetto di flessibilità della prestazione lavorativa e della professionalità che superava la rigidità della divisione del lavoro fordista, accresceva il potenziale di efficienza dell'impresa, mentre rompeva il muro della divisione sociale del lavoro ereditata dalla non più attuale scissione fra lavoro manuale e intellettuale.

Fu parimenti merito della contrattazione collettiva introdurre forme evolute di flessibilizzazione dell'orario di lavoro col superamento dello schema tradizionale delle otto ore giornaliere per 40 ore settimanali, prevedendo modelli di orario flessibili entro schemi di compensazione a livello plurisettimanale.

E di pari passo furono introdotte contrattualmente disposizioni per regolare l'uso del part-time e le assunzioni a tempo determinato secondo criteri predefiniti, che miravano a conciliare le esigenze aziendali con i bisogni e le possibili preferenze individuali, soprattutto in relazione al forte aumento del lavoro femminile in particolare nei settori dei servizi.

Ma se queste sono state in Italia e, in generale, in Europa le tendenze della contrattazione collettiva degli ultimi due decenni, perché si accusa il sindacato di bloccare la flessibilizzazione del lavoro dentro i luoghi di lavoro e nel mercato del lavoro? La risposta è semplice, sia pure tenuta nascosta nell'altra faccia della luna. Ciò che si contrabbanda per flessibilità – vale la pena di ripeterlo - è la deregolazione finale del lavoro nei due punti chiave della contrattazione collettiva e della legislazione del lavoro: la libertà di licenziare e di tagliare i salari.

Quanto alla prima non si tratta solo della guerra pluridecennale combattuta in Italia contro l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. In effetti, la stabilità dell'impiego è negata in radice dall'estensione illimitata dei contratti precari, che vanificano in partenza il principio della stabilità. E, paradossalmente, questo è il modo come si vorrebbe unificare il mercato del lavoro: tutti ugualmente precari all'insegna del cosiddetto "contratto unico".

e, purtroppo, questi modelli di deregolazione hanno fatto breccia anche in una parte della sinistra. Non a caso abbiamo visto Matteo Renzi, nuova promessa del rinnovamento della sinistra italiana, circondarsi di consiglieri come l'economista iper-liberista della scuola di Chicago, Zingales e il suo emulo Ichino nel campo del diritto del lavoro. Entrambi poi provvisoriamente passati nella carovana di Monti.

Non si tratta di obiettivi nuovi. La novità sta nella forza che essi hanno tratto dalle politiche di deregolazione della tecnocrazia di Bruxelles. E la crisi, alimentata dall'austerità, ha facilitato il loro successo nei paesi periferici maggiormente colpiti dalla disoccupazione. In Spagna abbiamo visto il governo di destra di Mariano Rajoy, adeguarsi pienamente alle prescrizioni di Bruxelles e stabilire che le imprese che registrano bilanci in perdita possono, da un lato, licenziare i lavoratori per ragioni economiche; dall'altro, tagliare i salari fissati nei contratti di settore. In questo caso al danno si aggiunge la beffa, essendo previsto che il lavoratore può opporsi alla riduzione del salario auto-licenziandosi!

Intanto, in Italia il passaggio chiave della riforma del lavoro è il tentativo di confinare la contrattazione entro il livello aziendale, sostanzialmente liquidando la contrattazione nazionale. In altri termini, l'annullamento di quel bipolarismo della contrattazione, che è una

delle conquiste che maggiormente hanno definito l'identità del movimento sindacale sindacato italiano. Vale a dire, il binomio formato dal contratto nazionale - diretto a specificare gli elementi fondamentali di solidarietà nell'ambito di una o più categorie - e dall'articolazione a livello aziendale, in relazione alla specificità delle condizioni di lavoro, della produttività e dei salari di fatto.

\*\*\*\*\*

**In conclusione**, da qualsiasi prospettiva si guardi alla crisi, alle sue origini e alle sue conseguenze sociali, il lavoro e il sindacato sono il principale bersaglio delle politiche di austerità e delle riforme strutturali. Il paradosso sta nel fatto che in America, dove la crisi ha avuto origine, la politica neoconservatrice di attacco al welfare e alle condizioni di vita dei lavoratori è appannaggio dell'opposizione repubblicana, mentre in Europa è la via maestra delle politiche dell'eurozona.

Da questo punto di vista, credo che il sindacato e, più in generale, la sinistra dovrebbero aprire un dibattito sulle politiche europee e, in particolare, sul binomio austerità-riforme strutturali per approfondirne la natura, le conseguenze e le alternative possibili. Un dibattito senza veli aperto a economisti, giuristi e politici non solo italiani, ma anche europei e americani: penso, a titolo di esempio, a Jean-Paul Fitoussi, Alain Supiot, Paul De Grauwe, James Galbraith.

Se è vero, com'è vero, che ci troviamo di fronte alla più grave crisi dopo gli anni Trenta, dobbiamo essere consapevoli che il sindacato è al centro di un conflitto senza esclusi pone di colpi e corre il rischio di esserne travolto. Una forte iniziativa sul terreno dell'analisi e delle proposte non è certo la soluzione, ma in questa fase di difficoltà e disorientamento ne costituisce una premessa indispensabile.

Avendo intitolato questo convegno alla memoria di Claudio, sappiamo che certamente avrebbe dato alla nostra riflessione sul futuro del sindacato, indipendentemente dagli elementi di consenso o di dibattito, un forte contributo di analisi, di idee e di determinazione.

## **Antonio PIZZINATO**

Desidero, innanzitutto, ringraziarvi per l'invito a questo incontro. Prima della riflessione su **“quale futuro per il Sindacato ?”**, permettetemi due brevi considerazioni su Claudio Sabattini, sui momenti in cui abbiamo operato in diverse responsabilità, assieme.

Ricordo un primo momento, all'inizio degli anni '70, quando fu nominato Segretario della Fiom di Brescia ed io ero a quella di Sesto San Giovanni e poi di Milano. Quello fu un passaggio storico molto importante, era il tempo in cui si operava per costruire l'unità sindacale, il **Sindacato dei lavoratori**, la partecipazione, la democrazia.

Ricordo degli aspetti che, attraverso vari confronti, ci consentirono nella più grande regione del nostro Paese di realizzare, innanzitutto, le elezioni, su scheda bianca, dei delegati e dei Consigli di fabbrica e di anticipare, per tanta parte, la realizzazione della FLM nazionale. Ma, assieme a questo vi fu la costituzione dei coordinamenti dei Consigli di fabbrica delle aziende multiple. Da qui, tra l'altro, i miei rapporti con Claudio perché la FALCK c'era a Sesto, c'era a Milano, ma c'era pure in Provincia di Brescia. I **coordinamenti dei consigli** di fabbrica dei gruppi industriali, eletti dai delegati, quindi democraticamente, consentivano la partecipazione degli stessi alle trattative e ai negoziati.

In un secondo tempo ci fu la realizzazione di strutture unitarie in tutti i territori, Consigli di zona -Cuz- della FLM oltre a quelle provinciali e regionali.

Credo che nel momento in cui, come si è fatto oggi nel dibattito, il problema dell'operare per realizzare il **Sindacato dei lavoratori**, della democrazia e della partecipazione, utilizzare quell'esperienza sia molto utile tuttora, poiché da questo punto di vista - sulla partecipazione e la democrazia- vi è stato un grande arretramento.

Altro momento: quando nel 1984 fui eletto nella Segreteria nazionale della CGIL, Claudio operava assieme a Sergio Garavini e ad altri compagni nel Dipartimento Industria, nel quale aveva ripreso la sua attività, dopo un periodo personale molto difficile, con l'impegno di seguire la contrattazione. In quella fase si compì un passaggio molto importante, che vide, dopo una seria riflessione, la ripresa dell'attività da parte di Claudio non alla Fiom ma nel Dipartimento

Industria della Confederazione. Assieme a Giacinto Militello ed a Bruno Roscani, si stava operando e sviluppando il confronto per realizzare il protocollo sulla contrattazione, le relazioni sindacali nelle aziende dell'IRI.

Fu uno dei passaggi, un'esperienza che ci è utile anche oggi, perché via via Claudio, con determinazione, assieme agli altri compagni, contribuì a realizzare non solo le regole sulla contrattazione, ma quelle della partecipazione, che credo sia un problema più che mai aperto.

Successivamente il rapporto con Claudio fu molto più intenso poiché, quando, nel 1986, assunsi la responsabilità di Segretario della Confederazione, Claudio fu nominato responsabile della Commissione Esteri della Confederazione. Ritengo che il suo apporto fu fondamentale – anche questo più attuale che mai – non era semplice, -la Cgil era riuscita ad entrare nella Ces Confederazione Europea dei Sindacati - , ma c'era il problema di far compiere un passo in avanti nel suo ruolo europeo. Eravamo usciti dalla Federazione sindacale mondiale, ed avanzammo la richiesta di entrare nella Confederazione mondiale. Operammo per essere ammessi, ma ci confrontammo ed operammo per superare l'opposizione di una parte dei Sindacati Europei, oltre a quello statunitense.

In quell'occasione Claudio svolse una intensa attività ed un grande ruolo di partecipazione nella costruzione, a partire dal riconoscimento e dall'accoglienza nella Confederazione Europea dei Sindacati, delle Commissioni Obreroas e poi via via, nella costruzione dei Coordinamenti interaziendali delle RSU delle aziende multinazionali, e nei rapporti con i sindacati dei vari continenti, dal Giappone all'Africa.

Questa è un'altra delle attività che Claudio svolse con grande impegno, un'esperienza che noi utilizziamo tutti ancora oggi, in questa fase. Certo, ci sono da compiere dei passi in avanti, ma credo che quella esperienza sia molto utile; sul piano della politica più generale, penso alla costruzione dei rapporti con Jacques Délor, con la Comunità Europea ed i passaggi successivi.

Ho voluto ricordare questi aspetti perché sono problemi più che mai aperti ma, se andiamo a rivedere quei momenti ed il ruolo che ha avuto Claudio, credo ci siano utili più che mai anche oggi.

A questo riguardo, poiché è un momento di riflessione anche questo, vale la pena di ricordarlo perché si realizzò in Italia uno dei momenti di riflessione, nella nuova stagione, sul contratto mondiale dei marittimi, che si era realizzato, conquistato, da oltre 100 anni e che regolarmente veniva rinnovato, ma noi lo rilanciammo – appunto – organizzando una Conferenza Mondiale dei marittimi nel nostro Paese.

Questi aspetti credo ci consentano di riflettere sul tipo di apporto, e non mi soffermo sugli altri episodi che sono stati trattati e che tratteranno altri, del ruolo avuto da Claudio nelle varie fasi della vita e dell'attività del sindacato. Anche nei momenti più difficili, nei rapporti interni, perché la fase che ricordavo era un passaggio successivo; sottolineo qual era il tipo di impegno, di passione, assieme alla lotta politica sui contenuti e sulle scelte che si andavano a compiere.

I tre aspetti ricordati ci sono utili anche per riflettere sull'attualità e cioè a “quale futuro per il Sindacato?” in Italia, in Europa e nel mondo.

Nelle relazioni e negli interventi svolti si sono evidenziati gli arretramenti, la crisi che stiamo attraversando. Penso sia contemporaneamente necessario intrecciare questa riflessione e la strategia per uscire dalla crisi, dalle sconfitte, affrontando insieme sia le politiche relative all'uscita dalla crisi economica, il problema dell'occupazione che quello di costruire una nuova stagione per ricostruire il potere contrattuale, la difesa dei redditi, la democrazia ed anche le condizioni e l'organizzazione di lavoro.

Permettetemi che vada, di andare, molto indietro nel tempo, ma ritengo che ciò sia necessario. E' fuori dubbio l'arretramento rispetto alle conquiste nei decenni 1960-1980, anche quale conseguenza delle crisi economiche, delle sconfitte a partire dal 1980, ma io credo che non riflettiamo a sufficienza – cosa che invece è necessario fare - su quello che è stato il cambiamento economico – tecnico strutturale - del lavoro, non del mondo, ma dei “ **mondi del lavoro**” come sono oggi e come abbiamo operato e come si opera nel mondo –nella globalizzazione- a questo riguardo.

Vi sono dei momenti, infatti, in cui si hanno dei passaggi, come la rottura dell'unità sindacale dell'84, con la fine e lo scioglimento della Federazione unitaria CGIL, CISL e UIL. Ma vi è anche il fatto che non si affrontano i problemi concreti di quella che è la realtà, che è, costituisce il presupposto e la condizione per unire il lavoro. Ieri si diceva la classe operaia, oggi sono i “ **mondi del lavoro**” da unire per costruire le battaglie per l'eguaglianza dei diritti e farci vincere con una nuova strategia di diritti ed eguaglianza, di equità sociale, di democrazia e partecipazione.

Credo che sia utile riandare alla lezione di Di Vittorio, dopo la sconfitta nel 1954-'55. C'era una crisi, nell'attività e nel ruolo del Sindacato, non inferiore a quella di oggi: non si rinnovavano i contratti nazionali da un decennio, dal 1946-'47-'48. Se non ci fosse stata l'analisi critica, e la definizione e realizzazione di una svolta strategica, decisa nel 1955, dal Direttivo della CGIL, con cui si chiuse una fase e che poi portò ad una nuova stagione, non avremmo superata la crisi e la sconfitta.

La lezione ci venne dalla sconfitta nelle elezioni delle Commissioni Interne, dal calo dei voti. Io ricordo che fui eletto in Commissione Interna per la prima volta, alla Borletti, nel '54, quando i voti che prese la FIOM erano meno degli iscritti alla Cgil. Nel 1955 la Cgil subì una sconfitta storica anche alla FIAT; passò dal 62,2% dei voti ottenuti nel 1954 al 36,7% del Marzo 1955, mentre Cisl e Uil ottennero, per la prima volta, la maggioranza assoluta dei voti e dei componenti della Commissione Interna. Di Vittorio diceva nella relazione al Direttivo Cgil: “Se anche fossero dell'1% le nostre responsabilità, è una sconfitta che dobbiamo esaminare, analizzare per capire l'attuale realtà, dobbiamo affrontare questi aspetti per capire e rivedere la strategia del sindacato”.

Quale era una delle cause della sconfitta? Non si era affrontato il grande cambiamento del lavoro, dei processi lavorativi e dell'organizzazione del lavoro che era in corso, in altre parole l'attuazione del fordismo nel nostro Paese, la trasformazione profonda, e nel contempo il “no” alla contrattazione aziendale perché altrimenti, si diceva, si diventa subalterni al



capitalismo e via via. Approfondite le cause di quelle sconfitte la riflessione ci portò a cambiare, a modificare le pratiche e le strategie contrattuali del sindacato e a rinnovare i gruppi dirigenti.

Oggi per noi, riflettere sul perché dell'arretramento dagli anni '80 in poi vuol dire affrontare il fatto che non c'è solo la sconfitta alla FIAT? Vi sono le altre sconfitte o non è anche che non abbiamo riflettuto sufficientemente su come stava cambiando in Italia, in Europa e nel mondo l'impresa, l'organizzazione del lavoro e i mondi del lavoro e, conseguentemente, anche il modo in cui si riaggregano i lavoratori e si ridetermina, nella pluralità di realtà, una condizione che consenta di costruire una nuova stagione di azioni e iniziative sindacali?

Permettetemi di fare un esempio: io vivo da mezzo secolo a Sesto San Giovanni: era la città delle fabbriche, il quinto centro industriale nel Paese. Quattro fabbriche occupavano l'80% dei lavoratori; oggi il 96% dei lavoratori lavora sotto i dieci dipendenti. C'è la rappresentanza di questi lavoratori? C'è chi sa cogliere i loro problemi?

Parto dall'esperienza di quando ho partecipato all'inchiesta parlamentare sulle morti bianche. Ricordo che andammo alla Fincantieri di Monfalcone, quasi 10.000 lavoratori dipendenti ed il 60% di essi erano dipendenti di centinaia di aziende appaltatrici e non della Fincantieri, quindi, non avevano i loro rappresentanti nelle RSU, non si applicava a tutti lo stesso contratto.

E' evidente che, se non si ripensa sia l'organizzazione aziendale sia la rappresentanza sindacale, le politiche contrattuali e quelle sociali più in generale, non si ricostruisce l'unità, la centralità del lavoro e l'eguaglianza dei diritti nella diversità.

Parto dalla realtà che ho più studiato, la Lombardia: l'80% dei lavoratori è occupata in aziende sotto i 150 dipendenti, uno su due è occupato in quelle sotto i 15. E' evidente che l'organizzazione sindacale, al di là delle centinaia di migliaia di iscritti, non è più l'espressione di questa nuova realtà, di questi mondi del lavoro.

E, nel contempo, non siamo stati efficaci nel conquistare nuove regole attraverso una legge, per quanto riguarda le regole sulla contrattazione, le rappresentanze, la contrattazione nei due livelli. Lo voglio sottolineare perché deve essere di riflessione: 1999, Luglio, alla Camera

dei Deputati si erano approvati 9 dei 12 Articoli della legge sulla rappresentanza e contrattazione, dopo un anno e mezzo che si lavorava, meno di 10 parlamentari della maggioranza di Centrosinistra non erano d'accordo. E' vero che il Centrodestra abbandonò l'Aula, ma la maggioranza c'era ugualmente se quei 10 deputati non avessero chiesto che il disegno di legge tornasse all'esame in Commissione Lavoro; la legge sarebbe stata approvata. La conseguenza è che, passato qualche giorno, mi sembra 14 anni, la legge non è più tornata all'esame in Aula!

C'è un problema di come si opera sul piano politico ed istituzionale anche a questo riguardo, perché avevamo alle spalle – e lo vorrei ricordare a tutti noi – anche un accordo Interconfederale del 1993 firmato dal Presidente del Consiglio Ciampi che diceva che, fra i provvedimenti da approvare, vi era quello della legge sulle regole, per quanto concerne la rappresentanza e la contrattazione.

Perché ho sottolineato questi aspetti? Perché ritengo che, contemporaneamente, dobbiamo affrontare – come veniva ricordato da Landini – il problema della contrattazione; prima ho ricordato la rappresentanza, ma permettetemi di considerarla anche per quanto riguarda la contrattazione.

Con Claudio Sabattini, che diede un grande contributo, nel 1985 realizzammo la Conferenza di Modena delle grandi imprese. E' passato qualche giorno, oltre 25 anni, ma fra gli obiettivi emersi da quella Conferenza vi era quello di ripensare le politiche contrattuali, fra cui anche l'accorpamento dei contratti. Da allora, invece, sono aumentati, sono più di trecento, nonchè gli aspetti relativi alle condizioni e organizzazione del lavoro, e così via.

Noi, dunque, dobbiamo sconfiggere la strategia liberista, che è quella che mette in discussione il ruolo, la funzione del Sindacato stravolgendo principi costituzionali. In Italia la Costituzione, che implementa i valori della Resistenza, assicura ai lavoratori i diritti della contrattazione ed il ruolo dei sindacati; purtroppo vi è chi, come ad esempio con l'Art.8 della legge 2011, viola quelle norme. Ma io ritengo che dobbiamo vedere come rifondiamo il Sindacato. A Modena, nell'85, lanciammo questa idea, questa proposta.

In tale direzione si è lavorato. Non è che dopo la sconfitta e la rottura dell'unità sindacale, con l'accordo di San Valentino del 1984 non si sia lavorato per tali obiettivi, tantè , ad esempio, che negli anni dall'85 all'88, tutti i Contratti nazionali furono rinnovati unitariamente, fu ristabilito un accordo – sia con il governo- per il settore pubblico- che con la Confindustria – relativo alla scala mobile e reintroduceva la rivalutazione semestrale superando il punto unico anche perché il punto unico – di fatto - aveva tolto la possibilità al sindacato di governare effettivamente i salari di fatto.

Non c'è tempo per illustrarlo ma ci sono tutti sulle retribuzioni i dati che dimostrano questo.

Si era ipotizzato un percorso, che era quello di ripensare la forma organizzativa, di ripensare le politiche contrattuali accorpendole, unificando i contratti, di ripensare alla strategia per quanto concerne le politiche sociali, in modo da garantire l'autonomia dai partiti, dai governi, l'indipendenza – come diceva Di Vittorio – dalle imprese.

Io ritengo che dobbiamo domandarci, riflettere e analizzare perché quelle scelte organizzative, contrattuali e politiche non sono concretizzate, non si sono compiuti passi in avanti.

Bisogna riflettere perché non possiamo commettere l'errore che abbiamo commesso nel 1980 nel non analizzare e, conseguentemente, assumere le decisioni dopo la sconfitta alla FIAT. Dobbiamo farlo perché io ritengo che dobbiamo passare dalla discussione, dal confronto, all'operatività, ponendoci degli obiettivi concreti, come si fece in quella fase, e cioè: come ripensare l'organizzazione. Sui luoghi di lavoro un lavoratore su due non lo organizzo perché sta sotto i 15 dipendenti; anche se estendo lo Statuto, è difficile. Dobbiamo vedere come riorganizzare questi lavoratori. A mio parere riorganizziamo, rendiamo effettiva la democrazia nei luoghi di lavoro per queste microaziende-attività- e nel territorio, se si parte dai distretti economico-produttivi, e questo in base a precise regole sulla contrattazione. Non più a parole (ancora in questi anni invece realizzare l'accorpamento, sono aumentati i numeri dei contratti) ma con i fatti. Questo, A partire dal fatto che dobbiamo porci il problema ed operare

per conquistare il contratto unico dell'industria, e poi l'accorpamento degli altri; definendo con i due livelli di contrattazione se il sindacato vuole essere rappresentante universale dei lavoratori. Riguardo ai due livelli di contrattazione, quella integrativa deve essere aziendale, sopra, ad esempio, i 50 dipendenti; per tutti gli altri lavoratori non può che essere contrattazione di distretto, altrimenti il 70%, l'80% dei lavoratori non avrà nessuna negoziazione integrativa aziendale o a livello territoriale. Formalmente possiamo dire che siamo il Sindacato di tutti, ma se non si affrontano i problemi di tutti a partire dall'organizzazione e dalle condizioni di lavoro di tutti, non lo siamo effettivamente.

Bisogna aprire, questa svolta, la discussione per compiere degli atti concreti. Dopo la sconfitta del '55 non è che abbiamo rinvio nel tempo, cambiammo l'organizzazione, le politiche contrattuali, e abbiamo rinnovato i dirigenti, a partire dai Segretari generali dei meccanici, dei chimici, dei tessili, etc., Nelle settimane successive si procedette sui contratti, nei mesi e anni successivi si partì con la contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Io ritengo che dobbiamo affrontare questi aspetti, in questo modo possiamo sconfiggere una strategia che è italiana, che è europea e mondiale, quella che mette in discussione il ruolo e l'autonomia del Sindacato e il suo potere contrattuale. Ciò è sempre più evidente, ma io ritengo che possiamo sconfiggere questa strategia se, assieme al dibattito, compiamo scelte concrete, con precisi obiettivi e contemporaneamente incalziamo con la mobilitazione e la lotta. Ma si devono riaggregare tutti i "mondi del lavoro".

Ho fatto l'esempio, prima, della frammentazione dei lavoratori che lavorano alla Fincantieri, potrei farne molti altri. Quindi se ci si dà degli obiettivi che riguardano tutti, è chiaro che formalmente dico che questo unisce, ma non è vero, se non riguarda, non coinvolge anche i lavoratori dipendenti delle aziende dei subappalti. Si afferma che ciò riguarda solo dove "c'è il privato". Ma non è così: come stanno le cose negli ospedali? Lì il contratto unico c'è, si è fatto fatica a conquistarlo perché c'erano i medici che non concordavano, ma si è realizzato per tutti, però, se ora si va anche negli ospedali pubblici vi sono, c'è una parte sempre maggiore di

lavoratori di diverse professioni, di attività appaltate, ai quali non si applica quel contratto, non si assicurano quelle tutele, non è eguale nei diritti in violazione delle norme.

Ringrazio per l'invito, per questa opportunità, mi scuso di aver debordato per qualche minuto, ma è importante se dalla discussione, nei prossimi giorni e nelle prossime settimane, si passa concretamente all'operatività, come diceva – e ritorno molto lontano – Di Vittorio nel 1955, ma è da lì che siamo partiti ed il sindacato ha compiuto quella svolta che ci ha consentito di essere quella forza sociale che negli anni, decenni successivi, ha sviluppato lotte e conquistato diritti contrattuali e sociali , cambiando l'Italia. Questo, seriamente, bisogna fare oggi!

**Francesca RE DAVID** (Testo non rivisto dall'Autrice)

Io ho avuto la fortuna di incontrare la Fiom e di conoscere la contrattazione con Claudio, a partire dal 1998, quindi negli ultimi intensi anni dell'esperienza e della vita di Claudio, della sua storia di sindacalista.

Devo dire - e molti interventi lo hanno detto, già a partire da questa mattina - che rileggere le sue cose oggi è impressionante, dà un senso di profetico rispetto alla lucidità di analisi di quello che stava avvenendo e che diceva quello che sarebbe avvenuto oggi. Ma la cosa che secondo me è centrale, da questo punto di vista, oltre alla grande lucidità di analisi, era questo tenere insieme, in modo assolutamente determinate, lucidità di analisi e pratica sindacale, perché questo è l'elemento che ci ha fatto vivere l'esperienza che abbiamo vissuto in quegli anni e che continua ad essere il forte contributo di elaborazione e di pratica anche della Fiom di adesso.

Maurizio, questa mattina, parlava - iniziando il suo intervento - di Maratea, anche io vorrei cominciare questo mio intervento partendo da un'esperienza che ho vissuto direttamente, come responsabile tra l'altro dell'elettrodomestico, per il significato che ha sui temi che stiamo mettendo al centro della nostra discussione e che è stata la questione del job on call alla Zanussi.

Molti di voi se lo ricorderanno, era il 2000: alla Zanussi c'era un contratto integrativo aziendale con tutti gli aspetti di un contratto integrativo, l'azienda Castro, molto amica di Sacconi, propose che nell'integrativo fosse introdotto per la prima volta il job on call, il lavoro a chiamata.

Naturalmente il job on call non riguardava i lavoratori che già lavoravano alla Zanussi, ma i futuri lavoratori, i possibili nuovi assunti, era la prima volta che in Italia si introduceva un rapporto di questo tipo e dentro alle organizzazioni sindacali e fra le RSU molti erano

d'accordo per introdurre quell'elemento, anche dentro la Fiom, strutture e delegati della Fiom, si aprì una discussione molto complicata da quel punto di vista.

Claudio e la Fiom nazionale, una parte dei delegati ed una parte delle strutture consideravano questo un elemento dirompente perché, per la prima volta, si arrivava al fatto che tu eri a chiamata, a disposizione dell'azienda, con una totale flessibilità dell'orario, del salario, quindi un'invasione totale nella tua vita in termini di orario e di salario. Si considerava questo come una svolta ulteriore rispetto alla precarizzazione del lavoro ed alla sua frantumazione, – che avrebbe significato un salto di qualità rispetto alle questioni che erano in campo alla precarietà, alla divisione del lavoro, al lavoro solo come costo e non come valore, la rottura di un potere di coalizione, di una forza di stare insieme delle lavoratrici e dei lavoratori.

Noi, allora, decidemmo di fare un referendum, anche l'azienda si dichiarò disponibile, erano tutti convinti che tanto chi votava non era toccato dal lavoro a chiamata e che, quindi, quell'accordo sarebbe passato.

Abbiamo fatto delle assemblee dure, complicate, di confronto anche dentro la stessa Fiom, e con sorpresa assolutamente di tutti, quell'accordo fu bocciato dai lavoratori della Zanussi, con un successo strepitoso sia di partecipazione al voto, sia di percentuale.

Io credo che questo elemento sia stato fortemente di grandissima importanza, intanto perché noi battemmo quella questione con la democrazia, attraverso il voto delle lavoratrici e dei lavoratori, senza neanche un minuto di sciopero, nel senso che ci fu un affidamento rispetto alla questione democratica, nel senso di un segnale che i lavoratori erano consapevoli di che cosa significava e che non riguardava solo quelli che sarebbero dovuti venire, ma tutti, e nel senso che si può fare una battaglia di principio e che i principi per le lavoratrici ed i lavoratori sono una cosa importante, esattamente come lo sono per le imprese, per i padroni metalmeccanici i principi sono molto importanti, le loro battaglie sono molto spesso di principio, e segnò anche una svolta rispetto a quello che sarebbe successo.

Noi parlavamo già da allora, e lo raccontava Maurizio, di attacco al contratto nazionale, a partire da una motivazione molto semplice: non serve più la mediazione sociale, essa ci può essere se si riconosce pari dignità a due soggetti che sono in campo, la mediazione sociale non ci può essere se si considera che c'è il predominio di una parte sull'altra e che quello che sta bene al mercato deve stare bene a tutti.

Un percorso iniziato negli anni '80, adesso Lettieri parlava del Sindacato americano, ma non c'è dubbio con la Reagan e con la Thatcher negli anni '80 si è passati ad una fortissima individualizzazione del rapporto di lavoro come elemento centrale anche dell'azione che venne fatta in quegli anni.

Anche in Italia, naturalmente, il protocollo del '93 che ha restituito, dopo una fase complicata, il riconoscimento di una pari dignità. L'idea cioè che c'era un contratto, c'era un contratto nazionale e c'era una contrattazione, al di là delle diverse valutazioni che pure tra di noi sono state date, è caduto da parte delle imprese – come noi dicevamo in quegli e come diceva Claudio in quegli anni – perché queste non avevano più bisogno di accedere ad un'idea di mediazione sociale, l'interesse dell'impresa era il centro, il lavoro diventava da un valore ad un costo, oggi si parla solo del costo del lavoro, il lavoro è considerato anche nel linguaggio comune solo come un costo e nell'idea della globalizzazione delle imprese che concorrono l'una con l'altra, appunto, non ci può essere il contratto nazionale di lavoro perché, come veniva detto, il contratto è una mediazione, presuppone il confronto, presuppone il conflitto ed un accordo in cui si trovi un punto di mediazione. L'attacco, quindi, al contratto nazionale era un elemento assolutamente evidente.

Noi abbiamo vissuto questo attacco al contratto nazionale a partire dagli inizi degli anni 2000 perché, appunto, il primo accordo separato era del 2001 e noi facemmo il primo, ed i compagni della FIOM se lo ricordano e naturalmente anche i compagni della CGIL, perché fu tutto concordato con la CGIL, anche la non firma di quell'accordo, per 18.000 lire, quindi ancora



una volta per una questione di principio, perché per la prima volta il contratto non dipendeva dall'inflazione, quindi non stava neanche dentro le regole dell'accordo del '93.

E i lavoratori hanno scioperato per 18.000 lire, perché capivano che si infrangeva un principio rispetto al fatto che il contratto non restituiva neanche più rispetto all'inflazione.

Quello ha segnato un passaggio decisivo rispetto a ciò che stava avvenendo, ma la rottura del contratto nazionale, esattamente come diciamo noi oggi, nasce anche attraverso la precarizzazione del lavoro, l'uscita fuori dal contratto nazionale di tante forme di lavoro e nell'industria metalmeccanica nasce dalle terziarizzazioni, dalle esternalizzazioni, da quei processi che hanno portato alla frantumazione, appunto, del lavoro e dal fatto che scompariva il lavoro industriale nell'immagine collettiva.

Non so se voi ci avete fatto caso, ma sulla centralità del lavoro industriale si è cominciato a riparlare solo con il referendum di Pomigliano, sembrava che, se a Pomigliano quei 5.000 lavoratori non votavano sotto ricatto, l'Italia crollava, improvvisamente, dopo anni in cui Destra, Sinistra, Centro, tutti avevano cominciato a considerare il lavoro industriale un fatto residuale, c'erano solo i nuovi lavori, ma improvvisamente si riscopriva il lavoro industriale per dire: "Dovete sottostare al ricatto!", fino a quel momento il lavoro industriale non è esistito più, per anni.

Come dice Claudio, la scomparsa del lavoro industriale apre al dominio della finanza perché l'immaterialità di quest'ultima può esistere solo se spariscono le persone, quindi le lavoratrici ed i lavoratori, a partire da quelli che lavorano nell'industria, per cui anche la scomparsa del lavoro industriale è un fatto altamente di lotta politica, come l'attacco al contratto nazionale e come le forme di precarietà messe in atto.

C'è, poi, l'attacco all'orario di lavoro, con le cose che venivano dette e che sappiamo benissimo: l'orario di lavoro è in mano all'impresa, sia nella sua intensificazione, sia nei tempi vuoti della disoccupazione e così via.

E' chiaro, allora, che questo produce l'attacco e la crisi del Sindacato, perché un'altra cosa che abbiamo imparato è che Sindacato significa "insieme per la giustizia", ma se tu hai vissuto e vivi un processo di frantumazione e di concorrenza l'uno con l'altro e se il rapporto di lavoro è sempre più individualizzato, solo, solitario, di tipo commerciale, da una parte e, se la disuguaglianza è quella che è, è chiaro che oggettivamente tu ti trovi dentro una crisi, ma non il Sindacato italiano, il Sindacato in generale, la rappresentanza del lavoro nel suo insieme e nella sua completezza, che sono esattamente le questioni che noi oggi ci troviamo di fronte e con le quali facciamo i conti.

Naturalmente la vicenda FIAT è l'esplosione di tutto questo, del ricatto, della comunità di impresa, del mercato. Leggevo l'altro giorno "Il Foglio" e lì si diceva che c'è un problema di crisi delle relazioni sindacali, perché se la più grande azienda di questo Paese, la FIAT, è fuori dalle relazioni sindacali e se il più grande Sindacato di categoria di questo Paese, la FIOM, è fuori dalle relazioni sindacali, è ovvio che sei dentro una situazione in cui c'è bisogno di capire come intervenire, da questo punto di vista, oltre ad una legislazione in Italia ed in Europa che è andata dietro a questa idea di marginalizzazione del lavoro e di fine della mediazione sociale come elemento, venivano ricordati l'Art.8 e l'Art.18.

Io credo, dunque, che abbiamo questi due temi di fronte: la questione della democrazia, che è un tema fondamentale perché un contratto è tale se approvato dalle lavoratrici e dai lavoratori ed un Sindacato è tale se deve rispondere alle lavoratrici ed ai lavoratori e se all'interno cerca le mediazioni, anche le mediazioni fra le lavoratrici ed i lavoratori.

L'altro concetto, infatti, di cui parlava Lettieri e su cui credo sia fondamentale discutere, è che cosa significa uguaglianza. Oggi viviamo nella disuguaglianza più totale, allora oggi uguaglianza significa coniugare delle differenze perché le condizioni di lavoro e di vita delle persone sono diverse, è diverso l'informatico dall'operaio, è diverso chi ha il contratto a

termine, quindi bisogna ritrovare gli elementi di uguaglianza, la donna dall'uomo, il giovane dall'anziano, bisogna capire come ci si riappropria dell'uguaglianza anche con differenti soluzioni, quindi riunificare da questo punto di vista.

Quando noi parliamo di salario minimo contrattuale per tutti, è questa la direzione, il problema che ci poniamo, lo stesso vale per come tu affronti i diritti di cittadinanza, anche questi conquistati nel contratto, dalla malattia alla maternità, a tutto il resto, anche rispetto ad altre forme del lavoro. Il tema dell'uguaglianza, quindi, e della riappropriazione del contratto e del potere di coalizione, di come di rimetti insieme per esercitare un potere di coalizione è la grande discussione che ci fa dire se siamo capaci di ragionare su un Sindacato che abbia un futuro e che sappia quindi rappresentare un lavoro che si è così frantumato e diversificato.

Sì, frantumato e diversificato, ma che ha degli elementi unificanti nella condizione, perché la precarietà è unificante per tutti, la pressione sull'orario e sul tempo è unificante per tutti ed io credo che anche lo sfruttamento e la parcellizzazione del lavoro, a proposito di classe.

Io credo che diverse forme di lavoro, dal call center ad altre, assomigliano molto allo sfruttamento del lavoro operaio ed alla sua parcellizzazione. Il problema è la consapevolezza di classe, rispetto a quali sono gli obiettivi da porsi, sfuggendo all'idea dell'impresa comunità.

Io credo, dunque, che il voto e la democrazia sia di . . . sulla rappresentanza perché siamo in una condizione diversa, abbiamo idee di Sindacato diverse, in quanto l'altra alternativa a questo è il Sindacato di servizio. Se noi non pensiamo al Sindacato di servizio, ma pensiamo ad un Sindacato che agisca sulle condizioni e che rimetta al centro il valore e la condizione del lavoro, la democrazia è l'unico elemento che ci tiene, da questo punto di vista, nell'unità sindacale e nel rapporto con le lavoratrici e di lavoratori, avendo al centro in questo modo il tema dell'uguaglianza che è diventato così complesso che non si può semplificare, ma che è il tema che abbiamo di fronte se parliamo di riunificazione del lavoro.

## Umberto ROMAGNOLI

### ***Democratizzare il sindacato***

La personalità di Claudio è troppo complessa per lasciarsi catturare dentro una secca definizione. Trovo tuttavia illuminante quella che può dirsi ormai entrata nel lessico della più attenta storiografia che ne ha ricostruito la figura di anti-stalinista militante in quello che è stato il più forte partito comunista al di qua dell'Elba, nel cui gruppo dirigente aspirava visibilmente a farne parte. Infatti, non può considerarsi riduttivo parlare di Claudio come di “un eretico non scismatico” di cui, però, non poteva dirsi ciò che Delio Cantimori ha scritto degli eretici italiani del Cinquecento: “tenevano celata la propria fede, aspettando per manifestarla che cessasse il timore del martirio e facendo intanto ossequio alle autorità ecclesiastiche”.

Lo conobbi all'inizio degli anni '70, quando questo suo modo d'essere si era già apertamente dispiegato in significative occasioni. E' stata perciò un'affinità elettiva quella che ci spinse a cercarci e che alimentò il *feeling* che nacque immediatamente col primo incontro. Allora, anch'io mi ero già fatta la reputazione di “giurista deviante” e dunque anch'io ero giudicato una presenza scomoda nell'ambiente d'appartenenza, quello accademico. In effetti, soltanto agli studenti che seguivano il corso di un professore con propensione alla devianza professionale poteva capitare di sentirsi dire che il sindacato assomiglia al centauro della leggenda: metà uomo e metà cavallo. E soltanto a loro poteva capitare di sentirsi dire che alla più sensata delle domande: “chi chiamerà al suo capezzale il sindacato che accusa qualche malessere? il medico o il veterinario?” bisognasse dare in questo caso la più insensata delle risposte: “è un falso dilemma, perché il sindacato sta sempre benone e anzi ha deciso che non vuole neanche saperlo d'essere malato”.

Curioso ed eccentrico, l'accostamento alla mitica creatura non è tuttavia arbitrario.

La “bipolarità del sindacato come libero soggetto di autotutela in una sfera di diritto privato e, nello stesso tempo, soggetto di una funzione pubblica è presente nella stessa costituzione”. Parola di padre costituente: si chiamava Vittorio Foa.

In effetti, testo costituzionale alla mano, la legittimazione del sindacato a sottoscrivere contratti collettivi provvisti di una generale efficacia vincolante – il che basta e avanza per attribuirgli un ruolo da legislatore privato – si lega all'affidabilità democratica della sua dinamica associativa e la quota di potere contrattuale che gli spetta nell'organismo unitario di negoziazione ipotizzato nell'ultimo comma dell'art. 39 è proporzionata al numero degli iscritti. Come dire che la fonte del potere contrattuale del sindacato risiede comunque nella sua *membership*. Non senza sorpresa. E ciò perché, secondo la premessa stipulativa accolta dai padri costituenti, nel codice genetico del sindacato la componente pubblico-istituzionale si coniuga con quella associativa, cosicché un sindacato polarizzato su di una sola di esse non è un *minus* né un *plus*: è un *aliud*.

Ad ogni modo, i corollari ricavabili dalla norma costituzionale, se analizzata col microscopio, sono i seguenti:

a) il prodotto più caratteristico dell'azione sindacale ha l'aspetto esteriore di un contratto e l'anima della legge;

b) il sindacato si qualifica come un rappresentante *sui generis*, perché agisce nella veste più di un tutore incaricato di un *munus publicum* che di un mandatario provvisto della procura rilasciata dai diretti interessati.

c) Visto che il contratto collettivo si applica ad una platea composta di rappresentati e assistiti in senso tecnico, dove i secondi sovrastano numericamente i primi, anche i senza-tessera sono dei soggetti *sui generis*. Come un celebre personaggio di Italo Calvino, sono dei soggetti dimezzati perché hanno una capacità d'agire limitata e difatti lo stesso sindacato finisce per trattarli come bisognosi di un'autorità tutoria. Sennonché, l'analisi dell'enunciato costituzionale mette in evidenza che il problema della democratizzazione del potere para-legislativo di questo rappresentante *sui generis* è ineludibile. Alla fin dei conti, la garanzia di democraticità del funzionamento di quella che per i non-iscritti è un'istituzione esterna, un altro-da-sé, risiederebbe essenzialmente nell'intensità (ampiezza, incisività) della partecipazione degli associati ai processi decisionali e nell'efficienza dei controlli interni sulle decisioni adottate. Non è molto, ma è tutto e sparirebbe se il sindacato fosse, come di solito è, un'associazione più virtuale che virtuosa.

Quindi, non si manca di rispetto verso i padri costituenti riconoscendo che la sola garanzia di democraticità del potere sindacale su cui possano contare i non-iscritti è troppo fragile per non ravvisarvi una forma di irenismo costituzionale. Può darsi che sia scusabile. Dopotutto, era la prima volta nella storia dell'Italia unita che veniva definito l'assetto sindacale in un regime democratico e l'Assemblea costituente si sforzò di escogitare una soluzione originale. Ciò non toglie che la natura complessa dell'ibridazione da cui trae origine il sindacato apra questioni di non facile soluzione. Fatto sta che finora nessuno ha chiarito come possano coesistere, nel DNA del sindacato, la componente pubblico-istituzionale e quella associativa: stabilendo un intreccio o semplicemente sovrapponendosi, o che altro? Del pari, c'è da chiedersi su cosa possa fondarsi la fiducia che la bipolarità avrebbe trovato spontaneamente l'equilibrio necessario per procurare al sindacato le risorse che impediscono al diritto pubblico di catturarlo nello stesso momento in cui lo predispone a subirne l'attrazione. Non a caso, è anche (e forse soprattutto) per questi motivi che l'art. 39 non ha avuto attuazione. Può darsi che la libertà sindacale costituzionalmente protetta sia stata conservata proprio in virtù dell'inadempienza costituzionale, perché nel dopo-costituzione il rischio di una legislazione intrusiva e sostanzialmente anti-sindacale era nelle cose. Nondimeno, è intellettualmente onesto prendere atto che per questa via si è silenziosamente formata una situazione di singolare *a-legalità costituzionale* e che essa è stata metabolizzata anche dagli autori dello statuto dei lavoratori. Una situazione che nemmeno il referendum del 1995 sull'art. 19 ha corretto.

L'esito referendario ha soltanto proibito che si continuasse a premiare la rappresentatività sindacale valutandola pigramente al livello più alto possibile di centralizzazione burocratica, dove la logica dell'istituzione in bilico tra pubblico e privato soverchia quella tipica dell'associazione di diritto privato. Pur abbassando al livello aziendale la valutazione della rappresentatività, il legislatore popolare è rimasto lontano mille miglia dall'obiettivo di accertarla e misurarla, come richiesto da una sentenza pronunciata nel 1990 dalla Corte costituzionale, in base a "regole

ispirate alla valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia anche nell'ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato". Infatti, gli stessi addetti all'unità produttiva che hanno preso l'iniziativa di costituirvi l'organismo di rappresentanza non possono tuttora disporre degli strumenti di democrazia diretta (pur previsti dallo statuto, come l'assemblea e il referendum) per compiere verifiche di mandato – un mandato più politico in senso lato che associativo in senso stretto. Aveva quindi ragione Massimo D'Antona a sottolineare in un saggio del 1990 l'incompletezza dello statuto: "il tit. III dello statuto è una legge sulla cittadinanza del sindacato in azienda che si preoccupa delle garanzie dei rappresentanti di fronte al potere dell'impresa, ma non definisce la posizione dei rappresentati nei confronti dei medesimi".

Nel suo insieme, però, lo statuto è una legge sulle due cittadinanze. Quella collettiva e quella individuale. Del gruppo organizzato e del singolo in quanto tale. Infatti, discostandosi dalla tradizionale cultura del rapporto di lavoro come rapporto di mercato, lo statuto si dissocia simultaneamente anche dall'eresia giuridica formatasi nella prima modernità: quando, come scrive Ulrich Beck, "dominava la figura del cittadino-lavoratore con l'accento non tanto sul cittadino quanto sul lavoratore".

Lo statuto, insomma, non si limita a fare entrare il sindacato nell'impresa. Ridisegna l'immagine dell'individuo con le sue istanze di auto-determinazione di fronte ad ogni potere, anche il più protettivo e benevolo. Per questo, intende sanare la contraddizione che vede dei cittadini attivi nel governo della *polis* tornare allo stato di sudditi nel luogo di lavoro di fronte alle autorità che vi hanno giurisdizione e dunque tanto di fronte al datore di lavoro quanto di fronte al sindacato: al quale il singolo non è necessariamente iscritto e che, pur tuttavia, concorre a co-determinare le sue condizioni di vita stipulando contratti collettivi applicabili *de facto* o *de iure* anche a lui.

Come dire che lo statuto sfida tanto l'impresa quanto il sindacato a rilegittimarsi adeguando i rispettivi principi d'azione ai valori di cui è portatore un cittadino anche quando lavora. Anzi, dal momento che "il diritto dell'individuo di essere informato, consultato, abilitato ad esprimersi nella formazione delle decisioni che riguardano il suo lavoro" simboleggia la trama dei diritti che avvolge la trentiniana *Città del lavoro*, a rigore bisognerebbe concludere che esso è esigibile anzitutto nei confronti del sindacato nella sua qualità di centro privato di (co) produzione delle regole del lavoro. Il che *inter alia* significa che l'obbligatorietà generalizzata del contratto collettivo è legittimata dal consenso maggioritario dei destinatari finali del medesimo.

Fa perciò un certo effetto che l'esigenza di coinvolgere direttamente i lavoratori nella fase di formazione delle normative pattizie sia schizzata a galla per iniziativa di un datore di lavoro; un'iniziativa oggettivamente inquinante. Ma fa un effetto ancora peggiore che la medesima esigenza sia stata in qualche modo percepita da un legislatore in preda a distruttivi deliri che abilita la contrattazione collettiva c.d. di prossimità a peggiorare standard protettivi di generale applicazione.

Diciamo la verità: sia la vicenda del ricatto occupazionale posto in essere dalla Fiat nel 2010 sia il carattere emergenziale e l'intento penalizzante dell'art. 8 della legge 148 del 2011 danno la misura della distanza che separa la realtà giuridico-sindacale da come era stata annunciata. "Il disegno di legge che il mio ministero sta

elaborando”, aveva detto Giacomo Brodolini, “si propone di fare del luogo di lavoro la sede della partecipazione democratica alla vita associativa sindacale e della formazione di canali democratici tra il sindacato e la base”.

Pertanto, se le sorti delle due cittadinanze garantite dallo statuto hanno potuto divaricarsi; se l’esperienza applicativa dello statuto ha potuto sbilanciarsi a vantaggio dell’autoreferenzialità del collettivo organizzato cui corrisponde la subalternità dell’individuale; se il sindacato ha potuto maturare una concezione proprietaria della contrattazione collettiva, ebbene ciò è successo perché il discorso sindacale non conosce ancora la grammatica e la sintassi più adatte a valorizzare la figura del lavoratore in quanto cittadino. Il suo linguaggio è quello impoverito dall’abitudine di rappresentare il cittadino in quanto lavoratore; un’abitudine sulla quale il riposizionamento del lavoro nelle zone alpine del diritto costituzionale è rimasto ininfluenza.

E’ importante, mi sembra, acquisire questa consapevolezza in un momento in cui nessuno è in grado di pronosticare il futuro del sindacato nell’Occidente europeo. E’ importante perché dà almeno la certezza che il sindacato un futuro non lo avrà se non farà il pieno di democrazia.

**Tiziano TREU** (Testo non rivisto dall'Autore)

In questo periodo si parla molto di Sindacato e si scrive anche troppo, però c'è bisogno di una riflessione sistematica perché l'incertezza è grande, soprattutto se si comincia a riflettere perché, se si fanno solo delle sparate, ci si consola solo, quindi grazie per questa occasione.

Io ricordo Claudio perché è stato un interlocutore per me, soprattutto in sede istituzionale, ebbene, lui era uno che rifletteva, molto lucido, spesso provocatorio e difficile come interlocutore, però lo ricordo così.

Vorrei fare tre o quattro considerazioni: la prima, in questo periodo non solo il Sindacato, ma anche agli studiosi del Sindacato stanno guardando un sistema, che è il sistema sindacale, il sistema delle relazioni industriali, come un sistema costruito nel secolo scorso e siamo ancora lì perché i fondamentali materiali, gli ingredienti sono quelli.

La prima cosa su cui dovremmo vedere di convenire, al di là dei punti importanti, anche di dettaglio, è che c'è un po' più di sindacalizzazione, un po' meno, un po' qua e un po' là, è un po' meglio la Germania di quanto non sia l'Italia, al di là di questo, insomma, mi pare che sono cambiati tutti i fondamentali su cui abbiamo costruito questo Sindacato e questo sistema di relazioni industriali, parlo di tutti e due, perché il Sindacato non esiste da solo per guardarsi l'ombelico, ma esiste per dare delle regole e per migliorare delle condizioni.

Ma questo prima della crisi, infatti un altro punto su cui vorrei che si riflettesse è che di non farci sommergere solo dalla crisi, certo, essa è molto pesante, ma i problemi che abbiamo e che sono di fondo risalgono a prima, in sostanza sono cambiati tutti i pilastri su cui si era fondato, faticosamente, un sistema nel secolo scorso e l'abbiamo sentito: nell'ambito nazionale perché è un Sindacato nazionale, le leggi di sostegno e di regolazione sempre nazionali, la grande impresa nazionale, adesso oscilliamo tra le multinazionali e le piccole imprese, quindi il Sindacato nazionale, i contratti nazionali.



Se questo è vero, di fronte ad un campo di gioco che ormai è sempre di più sovranazionale, sempre di più, perché ogni tanto leggo degli inserti che dicono che il Glo... (?) è ancora importante, però gli influssi sono sempre di più globali e non solo finanziari, quindi dovremmo ripensare i fondamentali.

Per cui, e anticipo una battuta conclusiva, dovremmo cercare di pensare un po' a lungo perché, ripeto, al di là della crisi, siccome ci abbiamo messo decenni a costruire questo sistema, con dei buoni risultati in Europa, solo in Europa, adesso che dobbiamo guardare a tutto il resto del mondo e noi siamo ormai oltre i confini, tutto è più veloce, ma non è che queste cose le risolviamo con poco, quindi sguardo medio/lungo.

In questo contesto di cambiamento, l'avrete sentito anche qui, ma basta leggere, la tendenza prevalente degli osservatori è quella di un moderato o accentuato pessimismo, qualcuno lo chiama declino, qualcun altro lo chiama erosione, il mio amico Lucio Baccaro dice che stiamo andando tutti in braccio ai liberali, nel senso di liberisti, e quindi c'è un moderato o accentuato pessimismo.

Chi più, chi meno, però, reagisce a questa situazione, quindi il secondo punto che io vorrei indicare è che non è che tutti i sistemi sono investiti da questi problemi comuni con reazioni uguali, non è vero, o meglio, è vero che anche la Svezia non sta benissimo e neanche la Finlandia, però se guardiamo a tutti gli indicatori più importanti, non solo del Sindacato in senso stretto, ma alle regole, al welfare, alle uguaglianze, alla produttività, cioè al sistema su cui il Sindacato poi lavora, ebbene . . .

Qual è, allora, il mio secondo punto? Che ci sono dei sistemi e certe condizioni che resistono meglio. L'OCSE ha dedicato un intero Volume quasi, recentemente, a chiedere: "Quali sono i sistemi che hanno una maggiore resilience", termine che si usa anche da noi, vuol dire "resistenza", in sostanza, ebbene, per un po' di tempo, perché non è detto che la resistenza duri molto, però sottolineo che alcuni sistemi resistono meglio non solo come salute

del Sindacato, ma anche come difesa di quel modello sociale che nel secolo scorso è stato costruito prevalentemente anche dal Sindacato e dai partiti alleati.

Gli ingredienti, i fattori che spiegano questa maggiore resilience sono abbastanza individuabili, poi c'è un welfare di tipo più universalistico di quanto non abbiamo noi, quindi una maggiore politica ed attività istituzionale dedicata alla uguaglianza delle condizioni, sia di partenza e talora anche di arrivo, c'è un'alleanza un po' più stabile con i partiti amici, però, attenzione, i Paesi del Nord hanno avuto anche delle Destre (certo non quelle berlusconiane) che avevano un sistema così consolidato, ma hanno resistito bene anche ad alternanze con governi di Destra.

Molti di quei Paesi, poi, hanno resistito bene ed hanno Sindacati di servizio e Sindacati fortemente istituzionalizzati, in un sistema di Gantt i Sindacati sono dentro, dappertutto, persino più che da noi, che non ce la caviamo poi male.

Ultime due cose e che lo dica l'OCSE è abbastanza significativo: hanno un sistema coordinato, che parte del capitalismo coordinamento, ed hanno un sistema partecipativo molto radicato nei luoghi di lavoro, anche la concertazione, sì, ma sottolineo questo.

Ora, se ci sono questi quattro o cinque elementi che vi ho detto, e mi scuso della velocità, ma abbiamo scritto insieme con altri un libro in cui si parla di queste cose, credo che per resistere meglio nei prossimi 10 o 20 anni non sarebbe male che l'Italia si avvicinasse a questo mix di ingredienti, perché noi siamo abbastanza lontani da questo, abbiamo un welfare scardinato, i partiti che non sono sempre stati molto amici (vedi gli ultimi anni), le istituzioni funzionano maluccio, la partecipazione c'è in modo alterno, etc., comunque elementi di resistenza che ci sono in alcuni sistemi non sarebbe male averli per arrivare, possibilmente, a riprendere in mano un'altra ipotesi di modello di relazioni industriali e anche, se volete, economico.

Esistono, dunque, degli elementi che più a fondo possono sostenere una ripresa, un rinnovamento del sistema sindacale, quindi del prodotto dello stato sociale che è stato il frutto del patto del secolo scorso? Qui le analisi sono molto diverse, almeno per quello che leggo io e negli ultimi tempi ne ho lette un po': anzitutto la base, su quale risorse il Sindacato del futuro, quello che vorrebbe riprendere l'iniziativa, e non solo resistere, può fare leva, essendo che il Cipputi non è più dominante, ammesso che regga ancora, anzi in qualche Stato regge?

Lì ci sono delle scuole diverse, io ne ho viste due. C'è chi dice: "Puntiamo sui nuovi soggetti", che sarebbero o gli sfigati, cioè gli atipici, etc., oppure i super, quelli di alta professionalità, cioè quelle forze sociali che il Sindacato ha seguito poco perché si è sempre basato sui propri clienti tradizionali, oltre che sui pensionati e questa è un'ipotesi.

Qualcuno addirittura, come il mio amico Cella, dice: "Ritorniamo al craft, al sindacalismo di mestiere", intendendosi per mestiere uno anche molto professionalizzato. Magari, provateci! Certamente questo richiede da parte del Sindacato un lavoro notevole, ho l'impressione che quel tipo di persone, soprattutto queste seconde, siano poco interessate, però si può provare.

L'Italia ha un guaio da questo punto di vista perché, se avete visto l'ultima analisi ISFOL, è preoccupante: mentre le tendenze, seppure moderatamente, dei Paesi più forti sono per una consistente presenza di alta professionalità, non è detto che siano tutti dei geni, ma insomma, noi invece caliamo, non solo non aumentiamo, ma caliamo, è qui che quindi rende un po' difficile questa ipotesi.

L'altra ipotesi che è più americana, perché in Europa la sento meno, è che ormai il fattore di aggregazione non può essere più solo e neanche prevalentemente l'identità professionale, puntiamo su altre identità: la razza, il sesso, gli orientamenti personali, la co . . . (?), quindi proprio spostare l'asse dell'espressione sociale collettiva su altre identità.

Queste io le vedo come ipotesi, però aggiungerei che quasi nessuna di queste ipotesi, almeno io non credo, può immaginare una ripresa del Sindacato senza che ci sia un aiuto istituzionale, perché nel secolo scorso tutta la costruzione è stata fatta con aiuto – magari non sempre coerente – di istituzioni, governi, etc., mi sembra difficile che in un mondo più difficile, con un contesto più ostile di tipo economico il Sindacato ce la possa fare, il Sindacato ed i suoi gruppi sociali vicini possano farcela, sarà perché ho un pregiudizio istituzionalista, ma del resto non sono il solo.

Anche lì, dunque, occorrerebbe reimmaginare un nuovo rapporto con le istituzioni e qui c'è un discorso difficile, però, perché qualcuno dice: “Benissimo, più presenza nelle istituzioni, più servizi e anche più finanza”, tra l'altro il Sindacato americano che non gode ottima salute ha avuto una forte presenza in alcuni operatori finanziari, che sono i fondi pensione, e poi appena arrivato lo sfondamento, gli scandali, etc., si sono detti: “Ohibò, noi eravamo lì dentro, o non ce ne siamo accorti o siamo stati conniventi”, attenzione, questa è un'ipotesi.

Io personalmente, proprio perché credo nelle istituzioni come attore politico, non solo come attore di servizio, penso che qui occorrerebbe veramente fare un discorso a fondo, che ha a che fare con il tipo di patto che il Sindacato futuro fa con le istituzioni.

Il patto sociale, e scusate la semplificazione, del secolo scorso era prevalentemente distributivo e questo è un vizio in cui siamo caduti tutti noi, per esempio i giuristi e forse anche molti sindacalisti, l'economia va per conto suo, più o meno, certo deve essere un po' regolata, ma va per conto suo, cresce, perché c'era l'idea che cresceva sempre, poi ha cominciato invece a battere i colpi in testa e noi facciamo dei grandi patti concertativi di tipo distributivo: pensioni, sanità, cose fantastiche, ma di tipo distributivo.

E' possibile immaginare un tipo di patto, quindi di incidenza di questa possibile nuova Era del sindacalismo sui modelli produttivi, sui modelli sociali?

Qui qualche volta ci si è occupati del modello di sviluppo, però se guardate i decenni passati anche della CGIL, non parliamo dei contrattualisti alla CISL, quelli teorizzano e mi scuso con la CISL perché deformato, ma me lo posso permettere, cioè teorizzano proprio: l'impresa fa i fatti suoi, noi non vogliamo entrarci più di tanto tanto (è vero che i cislini erano anche contro la co-gestione), quella fa il suo mestiere e noi bussiamo al tavolo per avere i frutti.

L'idea che un Sindacato si occupi – e ne ha anche diritto – di produttività, di quale tipo di produzione fare, insomma del modello di sviluppo, è apparsa nella storia della CGIL qualche volta, Bruno Trentin, sì, ma poco più che a livello letterario e scusate se questo è il mio giudizio. Se vogliamo immaginare in un prossimo futuro molto più difficile, con un capitalismo che funziona a singhiozzo, etc., un senso nuovo dell'azione politico-sindacale, in cui c'entrano anche le istituzioni, bisogna aggredire questo problema.

L'economia capitalistica c'è, però funziona molto meno bene di quanto anche noi immaginassimo e bisogna metterci il naso, non so come, bisogna immaginarlo, ma non è facile.

Ultima cosa, sempre per immaginare un futuro lontano, ma non irraggiungibile, che qui non ho sentito, ma secondo me è il vero cambio di passo: se è cambiato il cambio di gioco, bisogna cambiare il campo di gioco, cioè io vedo la necessità di una internazionalizzazione molto più forte, almeno a livello di grande blocco europeo, continentale, etc., ma non ci siamo, non abbiamo nemmeno cominciato. Mi dispiace perché io sono un europeista convinto e non deluso, ma mentre la costruzione europea è andata avanti lentamente e, tra l'altro, ha resistito abbastanza perché il welfare europeo resiste, e guardate che la spesa sociale, nonostante le aggressioni, è ancora ben messa e adesso peraltro c'è un riflusso nazionalistico, come vediamo, il Sindacato è ancora nazionale, non c'è nessuna effettiva delega o trasferimento di poteri e di azioni.

E' difficile, ma se vogliamo sopravvivere, oltre alla possibile resilience, per vedere qualcosa di nuovo, occorre andare lì. E anche i governi, anche le alleanze che hanno sempre sostenuto nel secolo scorso il Sindacato, ebbene, ormai i governi che dovrebbero essere nostri alleati, anche se sono nostri nemici, sono sempre più condizionati, non è che il nostro governo è indipendente, allora l'andare oltre i confini serve anche per avere interlocutori decenti.

Ho letto una cosa di uno spagnolo interessante, c'è con questa globalizzazione la pressione verso il basso, the race to the bottom, la corsa al ribasso, concorrenze al ribasso, vera come pressione, e allora lui dice: "L'unica cosa – sempre a medio periodo – per contrastare questa race to the bottom è la race to the top," cioè agire perché i Paesi che sono in fondo comincino a correre verso di noi, quello che si fatto sta succedendo comunque per motivi automatici, ma se noi e tutti voi ci investissimo di più non sarebbe male.

Ho detto due o tre cose banali, ma soprattutto l'ultima è un vero salto di scala: o si fa questo o restiamo nel Novecento e siamo sconfitti! La prospettiva è inevitabile, a mio avviso.

Se non si fa questo, si fa fatica e non ci stanno tutti, l'Europa non ci aiuta, purtroppo non ci aiuta molto, non è detto che poi ci sia un disastro generale, può essere anche che ci sia una crescita, un'accentuazione dei dualismi, in fondo tutte le tendenze strutturali, molte dell'economia delle società portano a diseguaglianze, a divaricazioni, aiutate naturalmente dalla politica, e l'Italia è particolare in questo, noi abbiamo zone forti, zone deboli, il pubblico impiego, le piccole imprese, non è che il sistema di relazioni industriali è unitario in Italia, è diviso come è divisa l'Italia, allora, a maggior ragione bisognerebbe evitare questa deriva.

Se, infatti, non facciamo questi ragionamenti di fondo, la deriva è in quella direzione. Tanto più che in Italia non abbiamo alcune condizioni che gli altri Paesi hanno preso dal secolo scorso, per esempio non abbiamo le regole, quelle di cui avete parlato voi, non abbiamo le regole della rappresentanza, su come si sta in fabbrica.

Una delle cose che mi ha colpito di più, facendo un po' di ricerche recenti in Germania, sul campo, è che non è la partecipazione nei Consigli di sorveglianza che è importante, perché poi riguarda solo le grandi aziende, ma è che sopra i 5 dipendenti la legge ha imposto da decenni, credo che siano stati sempre 5, forse dopo era un po' diversa la soglia, la presenza di Consigli eletti che hanno potere di intervenire fino ad un potere di veto, in quasi tutte le questioni di tipo produttivo-organizzativo.

Questa è una cosa enorme che, secondo me, è la cosa più importante, almeno per la resistenza e forse per la rinascita, invece, e questo è un errore che ha fatto fare il Sindacato, abbiamo sempre pensato di essere autosufficiente, che bastassero le RSU e non abbiamo mai pensato che la legge potesse dire, come si era pensato ai tempi della Commissione interna, che si imponesse per legge anche nelle piccole aziende una presenza elettiva, non una presenza sindacale, che è anche più facile da veicolare in un momento come questo dove anche l'opinione pubblica non è molto amica del Sindacato. Speriamo bene!

**Sergio COFFERATI**

Il Convegno ha per titolo due domande. La risposta alla prima, secondo me, è molto semplice: c'è un futuro per il Sindacato? Potenzialmente sì, straordinario, perché c'è tantissimo lavoro non organizzato e non rappresentato.

Quale futuro? Lì cominciano i problemi perché la cosa è molto più complicata. Soprattutto per avanzare qualche ipotesi sul futuro bisogna essere molto rigorosi nel giudicare il presente.

Ho sentito una parte dell'intervento di Mimmo, però avendo letto il libro, conosco anche il resto. I Sindacati delle aree industrializzate sono tutti in grandissima difficoltà, tutti, nessuno escluso, varia solo l'intensità della difficoltà, però c'è un arretramento vistoso e anche molto preoccupante.

I Paesi dell'Est che sono arrivati alla democrazia in tempi recenti hanno strutture e forme di rappresentanza molto deboli, qualche volta sufficientemente radicate, in qualche altra circostanza invece quasi inesistenti.

E' molto più interessante, invece, guardare cosa capita ai Sindacati del G8 ed ai Sindacati del G20 per avere anche un rapporto immediato nella stessa analisi tra le condizioni materiali, nelle quali questa rappresentanza viene esercitata, e l'incidenza delle condizioni materiali sulla funzione, sul ruolo e sull'esercizio poi del potere delegato alle organizzazioni sindacali.

Non dobbiamo mai dimenticare, ancora, che anche dentro questa dimensione, pur diversa da quella che si usa qualche volta per convenzione, quando parliamo di Sindacato, parliamo di cose molto diverse: il Sindacato del Nord Europa è caratterizzato da una presenza, a volte, esclusiva di Sindacati di professione; poi il Centro Europa, la Germania per prima, ha una dimensione sindacale che è da sempre delle grandi categorie; c'è, quindi, il Sud Europa dove c'è la dimensione confederale, la nostra, quella francese e quella spagnola.



Sono modelli tra di loro molto diversi, hanno forme di adattamento diverse, quindi risentono degli effetti della crisi e delle difficoltà anche in maniera non uniforme.

Perché stanno arretrando così pericolosamente le forme di rappresentanza sociale? Non solo i Sindacati dei lavoratori, ma anche i Sindacati delle imprese, per usare un linguaggio più corretto. Secondo me, ci sono tante ragioni a volte difforni da territorio a territorio, ce ne sono due però che sono visibili a occhio nudo e che sono quelle più rilevanti, anche per gli effetti che hanno determinato: una è la frantumazione del lavoro.

E' stato detto più volte, la grande azienda non esiste più, la stessa classificazione tra grande e piccola è un po' singolare, ci sono piccole aziende con un valore aggiunto enorme, ci sono medie aziende con un valore aggiunto molto piccolo. Quindi se guardiamo alla dimensione di occupati che hanno e li classifichiamo, commettiamo degli errori clamorosi perché non è piccolo ciò che è piccolo.

C'è, poi, questa diffusione e frantumazione del lavoro che è data dalla tecnologia, ma anche da modelli organizzativi che non rispondono direttamente alla tecnologia, hanno altre funzioni.

Va da sé che in un'azienda dove le persone lavorano insieme e sono a contatto di gomito è molto più facile il lavoro organizzativo, come sapete bene; mentre in un'azienda di 10 mila persone, con un'assemblea, riesci a parlare a 5, 6 mila persone, pensate al rapporto con 5 o 6 mila persone nella rete, in attività dove non si arriva nemmeno a 5 o 6 dipendenti, è complicato non soltanto iscriverli al Sindacato, ma anche avere con loro un rapporto di trasmissione, di comunicazione, di informazioni e di ricevimento di valutazione di giudizi. E' un mondo completamente diverso.

Questo ha appesantito e reso più difficile il lavoro della rappresentanza sindacale. Dall'altra parte ancora una volta nei Paesi industrializzati ci sono gli effetti della crisi, peraltro una crisi molto particolare che, con qualche ostinazione, alcuni continuano a non voler vedere.

E' dal 2008 che siamo in questa situazione, e lasciamo perdere la storia italiana di un Presidente del Consiglio e di un Ministro dell'Economia che negavano l'evidenza ed hanno portato questo Paese sull'orlo della catastrofe, ma in tanti luoghi si sono sottovalutati, compresi gli Stati Uniti, gli effetti della crisi. Poi un Paese come gli Stati Uniti, che non è esattamente la culla del socialismo, ha avuto la fortuna di un Presidente che ha giocato la sua credibilità per intervenire drasticamente ed in forma autoritaria su alcuni effetti della crisi: Barack Obama ha introdotto per la prima volta negli Stati Uniti uno schema di protezione sociale, l'assistenza sanitaria che lì non è mai esistita, e per 40 milioni di persone negli Stati Uniti oggi c'è la possibilità di avere qualche aiuto dallo Stato in caso di bisogno, bisogno che nasce dalle condizioni di salute delle persone.

Il paradosso dove sta? Che, mentre negli Stati Uniti si ragionava di welfare, non chiamandolo così perché la parola è impegnativa, nella vecchia Europa dove il welfare è nato si è favorita la rarefazione o addirittura, in qualche caso, il superamento di forme universali di protezione alle persone, cittadini o lavoratori che fossero.

Questa crisi che ha tratti inediti è stata affrontata in prevalenza con le ricette del liberismo estremo, che ha portato al disastro che è davanti agli occhi di tutti. In Europa nessuno sta bene, anche la Germania – che pure ha ancora una crescita economica – ha una crescita di gran lunga inferiore a quella che aveva stimato ed ha un processo di destrutturazione sociale del quale si parla poco, ma che inquieta anche la politica tedesca.

E non siamo alle soglie di un rovesciamento di tendenza.

E' anche un po' stucchevole, ormai siamo al terzo anno che ci spiegano che alla fine dell'anno corrente la situazione cambierà, la Banca d'Italia ha detto questo per il 2011, per il 2012 e lo sta ripetendo per il 2013, ma non c'è segno di questo cambiamento. Siamo in recessione e qualsiasi economista di qualsiasi scuola, se gli chiedete: "Per avere un posto di lavoro nuovo quant'è la crescita necessaria?", ti spiega che se non hai almeno il 2% un posto

nuovo non lo vedi! Noi siamo a -2,6%, per arrivare al +2% bisognerebbe avere una crescita del 4,6% in 12 mesi! Neanche la Cina illiberale è in grado di arrivare a dimensioni di sviluppo di questa natura.

Siamo, dunque, per l'ennesima volta a prendere per buone delle aspettative che non hanno fondamento, nel mentre cambia la struttura di produzione dei beni e dei servizi con processi di deindustrializzazione pericolosissimi: c'è una parte della manifattura europea che se ne sta andando e c'è una parte del lavoro europeo che viene sostituito da persone che europee non sono, ma non per questo non devono avere diritti e tutele, che in verità poi non hanno, mentre la disoccupazione o l'inoccupazione da noi crescono.

C'è un fenomeno in Europa che noi vediamo poco perché non è ancora arrivato, ma sta arrivando: una sorta di lavoro comandato. Ci sono aziende europee che aprono filiali nel Terzo mondo e acquisiscono, in ragione del fatto che non ci sono vincoli di reciprocità, attività nell'Unione, attività che viene svolta da persone dipendenti da quelle aziende non alle condizioni del Paese nel quale lavorano, ma del Paese nel quale la filiale dalla quale dipendono è insediata, e vengono pagati in Europa, lavorando in Germania, non come l'edile tedesco, ma come l'edile birmanese, perché la sede è là.

Questo è un fenomeno che si sta diffondendo e le grandi infrastrutture, che anche in Germania e nei Paesi che risentono meno di noi della crisi continuano ad essere realizzate, non sono più il frutto del lavoro di europei o, se sono europei, come capita invece in tantissimi casi, comunque sono europei che vengono retribuiti con condizioni diversissime da quelle che hanno conosciuto. Sono fenomeni di dumping che penalizzano il sistema produttivo, ma distruggono anche il tessuto sociale al punto tale che poi si innescano anche nella famiglia progressista pulsioni regressive e negative nei confronti di quelli che vengono da fuori: "Vengono qui perché vogliono lucrare sul nostro welfare", i finlandesi hanno l'ossessione dei russi che vanno in Finlandia per cambiarsi i denti. E sto parlando dei progressisti.

Dovendo scrivere un testo sul lavoro stagionale, ho verificato che c'è un'ostilità a qualsiasi forma di lavoro stagionale da parte di governi progressisti del Nord Europa esattamente per questa ragione, perché, secondo loro, c'è un processo di utilizzo strumentale delle condizioni di protezione da parte di quelli che vengono da fuori.

La crisi, dunque, durerà, cambieranno molti dei paradigmi che abbiamo utilizzato, dove si fermerà non lo sappiamo, però la gestione fin qui svolta, dal 2008 ad oggi, con l'eccezione degli Stati Uniti d'America, dove c'è un esercizio di politica keynesiana timido, ma c'è, in Europa è stata gestita secondo la linea liberista: rigore.

Non sarò io a dire che non ci vuole rigore, perché la spesa pubblica facile è una follia e produce danni enormi, ma se ti limiti al rigore e non investi un euro, il risultato è scritto: accentui le difficoltà e gli elementi regressivi, come è capitato da noi.

C'è un problema, allora, che riguarda la politica, i suoi orientamenti e le scelte che vengono messe in campo. In questo processo di arretramento, però, c'è anche altro: in tutti i Paesi del G8 sono stati messi in discussione i diritti delle persone, quelli individuali e quelli collettivi, come componente delle politiche di rigore. E qui Mario Draghi può dire, ed ho scoperto che anche Tonino Lettieri è diventato un pericolosissimo estremista, che dobbiamo fare le riforme strutturali, ma di che cosa parlano? Facile da comprendere, vi sarà chiaro tra non molto. Adesso, per fortuna nostra, un testo pericolosissimo è stato fermato dall'esercizio del cartellino giallo, cioè la norma introdotta con Lisbona che prevede che, se un terzo dei Parlamenti europei è contrario ad un provvedimento della Commissione Europea, e un terzo dei Parlamenti vuol dire 18 Parlamenti, in questo caso siamo arrivati a 19 "no", può impedire che questo provvedimento venga messo in discussione.

C'era un testo intitolato "Monti 2", perché il "Monti 1" era stato realizzato quando egli era Commissario europeo, ebbene, questo era il completamento che Mario Monti ha scritto, su

delega di Barroso, quando – Barroso insediato – gli ha chiesto di contribuire ad un lavoro di orientamento delle politiche della Commissione.

Nei 19 Parlamenti non ci sono né la Camera, né il Senato italiano, tanto per essere chiari, comunque il provvedimento è stato fermato. Il provvedimento mirava a stabilire qual è l'equilibrio tra il diritto di impresa ed il diritto del lavoro, le conclusioni quali erano? Una limitazione della contrattazione ed una limitazione del diritto di sciopero.

Forse non tutti, per ragioni di ostilità che nascono da un orientamento progressista, sono di questa opinione, qualcuno di quei Parlamenti forse pensava ancora peggio, sta di fatto che si è fermato ma, quando si ricomincerà la discussione, quelli sono i temi. E siamo arrivati fino a lì in virtù del fatto che ha prevalso un orientamento di Centrodestra mentre l'area progressista su alcuni argomenti ha avuto atteggiamenti ondivaghi, in qualche caso addirittura ha subito il fascino dell'”innovazione”, così chiamata, e non voglio fare riferimento a Tony Blair ed alle politiche inglesi che sono abbastanza esemplari, dove “innovazione” è il cambiamento del sistema delle tutele e delle protezioni delle persone, a cominciare dai diritti, individuali e collettivi.

Ecco perché i Sindacati sono in sofferenza, perché è cambiato per loro il riferimento, i paradigmi di valutazione e di giudizio non sono stati aggiornati se non quelli, appunto, che si era moderni se si rinunciava ad un diritto, allora la modernità è che, se trovi uno per strada che ti dice: “Ti taglio una mano!”, tu per dimostrarli che sei moderno gli rispondi: “No, il braccio!”, è andata così in questi anni, in tante circostanze.

Si può rimontare questa china? Io penso di sì, però ci sono delle scelte da fare e dei punti dai quali partire molto difficili. Ad esempio: il modello confederale è fatto di protezioni che nascono dalla contrattazione, che poi si intrecciano con le protezioni che sono previste dalla legge e riguardano l'ambito vasto del welfare, che però non è elemento estraneo.

Se tu quello che è dato dalla contrattazione non ce l'hai più nella forma e nell'intensità di prima, è evidente che non solo diventa più difficile fare il tuo mestiere, ma hai paradossalmente contribuito a segare il ramo sul quale eri seduto.

Se non hai il contratto nazionale, come puoi pensare che la contrattazione aziendale supplisca o sostituisca il contratto nazionale? Non si è mai visto! Il contratto nazionale copriva tutti e la contrattazione aziendale la faceva chi poteva. Se gli togli il contratto nazionale, saranno di meno anche quelli che possono e comunque tu abbandoni una parte rilevante delle persone che prima, bene o male, erano protette.

Fin quando c'è l'Art.8 di berlusconiana memoria, le imprese hanno la possibilità di derogare dal contratto e ci sono tanti modi per non fare il contratto, così come ci sono tanti modi per alterare la Costituzione, attaccare formalmente l'istituto oppure svuotarlo, oppure togliere da lì un numero tale di materie per cui, collocate altrove, non ha più lo stesso effetto e la stessa efficacia.

Io penso che ci sia miopia anche da parte del sistema della rappresentanza delle imprese: un contratto nazionale serve alle imprese perché permette loro di avere una concorrenza leale; senza il contratto nazionale, i termini della concorrenza cambiano.

Il problema forse è un altro, adesso, non è solo la difesa del contratto nazionale ma, soprattutto per alcune filiere, l'esigenza di dare ad alcuni grandi capitoli della contrattazione collettiva nazionale una proiezione più ampia in due direzioni.

Una è l'industria: gli elementi che distinguono l'attività produttiva dei beni grazie alle tecnologie sono meno di quelli che facevano le differenze 40 anni fa. La dimensione del contratto dell'industria non è mettere assieme delle debolezze perché così siamo più forti, se è ragionata così, non va bene, ma perché ci sono elementi di uniformità che possono consentire di avere uno schermo ampio sul quale, ove è possibile, si aggiungono gli elementi della

distinzione, ma gli elementi della distinzione senza la piattaforma non stanno in piedi, non funzionano ed indeboliscono il tuo mestiere e l'efficacia dello stesso.

Secondo tema: la proiezione ulteriore, che è quella europea. Molte cose si decidono là, però la Confederazione Europea dei Sindacati è la somma dei Sindacati nazionali così come sono oggi. Allora, quando diciamo che l'Europa può uscire dalla crisi soltanto se costruisce davvero un'Unione federale, sono completamente d'accordo, non vi infliggo anche questa pena, ma non vale soltanto per la rappresentanza istituzionale. Se gli Stati devono cedere sovranità verso il Parlamento Europeo, la Commissione, questo vale anche per le forme di rappresentanza, tutte comprese, vale per i partiti. Se non arrivi in fretta, tra l'altro, ad avere liste transnazionali, ad eleggere direttamente i rappresentanti della Commissione, almeno il Presidente, è evidente che i cittadini si sentiranno sempre più lontani dall'Europa, perché il loro voto ha effetti di seconda istanza e poi non sono controllati da chi ha votato.

Il tema della cessione della sovranità riguarda anche i Sindacati, le imprese e tutto ciò che è rappresentato nei Paesi, comprese le organizzazioni non governative.

Dico, tra parentesi, che c'è anche un'attività di lobby, che potrebbe essere svolta perché c'è una prateria vastissima, e che la Confederazione Europea dei Sindacati così com'è oggi non è in grado di svolgere. Il Parlamento Europeo è condizionato dalle lobbies che sono presenti fuori dalla porta, in ogni momento, la lobby sindacale è debolissima. La lobby, come sapete, in Europa ha una valenza positiva, a differenza del termine usato qui, in Italia, lo uso nell'accezione europea, non suggerivo comportamenti di altra natura.

Riacquistare, intanto, collocandoli esattamente, i poteri contrattuali, universali e uniformi, altrimenti non si va da nessuna parte, anzi si accentuano, secondo me, le difficoltà.

Il secondo tema è quello che veniva ricordato prima da Umberto, che ha utilizzato anche le parole di Bruno: alle persone che lavorano devi dare la possibilità di decidere sulle loro condizioni.

L'unica possibilità per poter decidere, da che mondo è mondo, è il voto, non ci sono altre strade, il voto per eleggere chi li rappresenta ed il voto per decidere sugli strumenti della contrattazione, la piattaforma e l'accordo.

Poi sulle modalità ci possiamo esercitare, però, se non votano, è un'altra storia, il meccanismo porta altrove.

E' possibile, in un sistema come quello italiano, fare scelte di questa natura di cambiamento radicale, rispetto all'esistente. Il punto di partenza è la legge, altrimenti non ne usciremo mai, anche nella gestione degli elementi di divaricazione tra le organizzazioni, perché è meglio essere d'accordo ma, quando non siamo d'accordo, come ci si comporta, come decide l'impresa oppure cosa è utile per i lavoratori? E poi è possibile che una volta si faccia in un modo ed una volta in un altro? No, ci vuole una legge, una legge che stabilisca certezza della rappresentanza, poteri della stessa e democrazia nell'esercizio della rappresentanza.

So benissimo che è più difficile farla che raccontarla, però la mia opinione è esattamente questa.

Volevo dire, adesso, una cosa breve su Claudio, si potrebbe parlare a lungo (anzi, si dovrebbe, per la verità) della figura di Claudio, figura anomala nel panorama sindacale italiano degli ultimi decenni, anomalia positiva.

Io ho apprezzato molto la cosa che ha scritto Gianni Rinaldini, non mi capita quasi mai, però questa volta sì, il quale ha descritto un periodo della vita della FIOM, nella quale è stato coinvolto, lui, chimico di origine, però non dice mai di essere stato chimico, se ne vergogna un po'..., comunque egli descrive con grande lealtà una cosa che è capitata ed è stato il rapporto dialettico tra la Confederazione e la FIOM, che è vecchio come il mondo, anzi, è vecchio almeno come la categoria e la Confederazione, e che ha avuto in Claudio un protagonista molto impegnato.



Ricordo la discussione che facemmo al Congresso di Rimini della FIOM e poi a quello di Rimini della CGIL sull'indipendenza. Io non ero per niente d'accordo e lo dissi lì, con tutto il rispetto che la FIOM era in grado di garantire a chiunque, compreso a chi andava a criticare la sua proposta congressuale. Poi trovammo la composizione al Congresso della CGIL.

Dissi le ragioni per le quali non condividevo quella linea, anche se ne capivo bene il motivo che era quello di difendere l'autonomia e le funzioni che rischiavano di essere messe in discussione da un "eccesso" di confederalità. Fu, però, una discussione molto franca, di rispetto reciproco, che servì a comprendere le ragioni degli uni e degli altri che trovarono una composizione, come capitò tante volte.

Ho in mente una discussione con Claudio a quattro occhi, aspra, se si può dire, in occasione del contratto del '97, una sera a Palazzo Chigi, in una stanza io e lui, per decidere dove bisognava cercare di concludere.

Sono stati tutti momenti complicati, ma utilissimi nel rispetto e nel rafforzamento delle funzioni della Confederazione e della categoria, anche quando Confederazione e categoria dovevano lavorare insieme perché la resistenza delle imprese impediva di fare il contratto nella sua sede naturale.

Claudio questo atteggiamento l'ha sempre avuto, poi era una persona capace di grandi affetti, anche se faceva il possibile per non dimostrarlo, però aveva uno spessore umano assai rilevante. Claudio ha avuto momenti molto difficili che ha gestito per quanto lo riguardava con tratti di signorilità, che non sono merce quotidiana . . .

(applausi)

. . . sono cose note, ma ogni tanto è utile ricordare, ma quando mi disse: "Io sono a disposizione della Confederazione, perché in FIOM bisogna procedere al rinnovamento", ed il rinnovamento era Gianni, ebbene, che la soluzione fosse Gianni non lo decidemmo in quel momento, era un investimento fatto, perché si costumava così: si mettono dei quadri, dei

dirigenti giovani a completare delle esperienze e poi, se il legno rispondeva e dimostravano di saper fare, avevano anche l'incarico successivo, e avevamo fatto così anche in quella circostanza.

In questo passaggio della Fiom che vi sto raccontando non andò bene perché Claudio venne da me e mi disse che era arrivato il momento e in Fiom la soluzione c'era, e lui si rese disponibile ad una cosa che non tutti i sindacalisti fanno con facilità, quella di andare a rifare un'esperienza confederale lontano, in Sicilia, in una situazione complessa, di grande frantumazione.

L'organismo dirigente siciliano, storicamente diviso, trovò la sua unità nel dire di "no" a Claudio, Cofferati fece tutta la consultazione, vi risparmio i dettagli, e comunque non decideva lui perché la proposta di Cofferati era Sabattini in Sicilia ma, siccome eravamo abituati anche a rispettare quelle regole, se il Direttivo non vuole, non c'è nessuna forzatura, non si fanno cose strane, si registra l'opinione degli interessati. Parlai con Claudio e gli dissi: "Lo stato dell'arte è questo", e lui sereno mi rispose: "Non c'è problema, vado lo stesso in Sicilia! Io vado a fare il Segretario regionale della Fiom!", e andò in Sicilia.

(applausi)

Questa è una cosa che tenevo a raccontarvi perché dà il profilo di una persona come Claudio, poteva chiedere qualunque cosa, soprattutto – a quel punto – alla CGIL perché mi hai chiesto disponibilità, te l'ho data, lì non riesco ad andare. E siccome non era la prima volta che Claudio incassava rifiuti immotivati, poteva chiedere collocazioni tranquille, nelle quali poteva dare anche un contributo importante, come quando andò a dirigere – come ricordava prima Antonio – il Dipartimento internazionale, innovando non poco la politica internazionale della CGIL di quegli anni. Invece accettò, anzi ripropose un sacrificio per lui.

Io credo che quella cultura ed anche il tratto di umanità che sta dietro di essa sia una cosa bellissima da non dimenticare, da non rimuovere e da utilizzare nel giudicare una persona

che ha fatto un lavoro faticoso e travagliato, che a Claudio è toccato in sorte, portandosi appresso a volte giudizi ingenerosi, immotivati, come quello sulla vicenda FIAT degli anni '80, e poi subendone anche le conseguenze.

Penso che sia bene non dimenticare che nella storia della FIOM, della CGIL ci sono state persone che hanno fatto bene il loro lavoro, con un tasso di umanità e di disponibilità che dovrebbe essere presente sempre e che, purtroppo, non capita di trovare con la stessa frequenza.

Volevo dire questo perché mi è venuto in mente qui, guardando le persone che ci sono e le cose che ho sentito, ci voleva del coraggio ed a Claudio, come sapete, non è mai mancato.

## Gianni RINALDINI

Credo che il materiale di questa discussione sia utile per la riflessione che vogliamo favorire e sviluppare sul futuro del sindacato.

Le iniziative che abbiamo previsto anche nei prossimi mesi sono il modo migliore per ricordare Claudio Sabattini.

Continuo il racconto che stava facendo Sergio Cofferati: nel 2002 quando arrivò la notizia che nella consultazione in Sicilia non aveva superato il 50% dei consensi, Claudio si recò in Cgil per ritirare la propria disponibilità a procedere con il voto segreto.

Mentre stavamo rientrando in Fiom gli dico che a questo punto non avremmo chiesto alla Cgil altre proposte e gli propongo di restare in Fiom.

Ricordo il sorriso di Claudio, che non solo accetta, ma mi propone di andare in Sicilia a fare il Segretario della Fiom.

Rosario Rappa, che è qui presente e che allora, ricopriva il ruolo di Segretario Generale della Fiom siciliana, ricevette una telefonata e si mise subito a disposizione dell'Organizzazione.

Il Comitato Direttivo della Fiom Siciliana vota all'unanimità la elezione di Claudio Sabattini. Nei mesi successivi ci sarà la lotta delle lavoratrici e dei lavoratori di Termini Imerese, tre mesi di presidio e blocco dello stabilimento Fiat che coinvolgerà l'intera Sicilia e che, in quella fase, si concluse positivamente.

Questo per dire che oltre ai riconoscimenti che ci sono stati voglio sottolineare un aspetto di Claudio Sabattini, quello del combattente che cercava anche nelle situazioni più complicate il punto da cui ripartire.

Un divenire nel rapporto con le dinamiche sociali e politiche a partire da alcuni punti fermi, come quello dell'autonomia, dell'indipendenza del sindacato come espressione democratica di un altro punto di vista quello del lavoro dipendente.

Per questa ragione Claudio nell'ultimo periodo mi disse che non era più in grado di darmi consigli perché non aveva mai visto una situazione così "chiusa" sul piano nazionale ed internazionale.

Sono trascorsi dieci anni da quando Claudio disse al Comitato Centrale della Fiom che se la Cgil non assumeva la questione democratica come aspetto centrale della vita del paese a partire dal lavoro...“ la legittimità democratica delle Organizzazioni sociali e dei lavoratori come soggetti

delle proprie decisioni..... arriveremo inevitabilmente a una società autoritaria” e riferito al Sindacato ... “priorità assoluta perché senza questa si diventerà pura burocrazia”.

Questo passaggio avvenne nel '94 con la vertenza nello stabilimento Fiat di Termoli.

Gabriele Polo se lo ricorda bene perché era presente quando Claudio, da poche settimane eletto Segretario Generale FIOM, andò a Termoli a svolgere assemblee infuocate, perché le Organizzazioni sindacali Fiom Fim e Uilm avevano firmato un accordo sull'estensione dei turni respinto dalle lavoratrici e dai lavoratori con il referendum.

Una vertenza che aveva assunto gli onori della cronaca nazionale per le accuse di corporativismo nei confronti dei lavoratori da parte delle istituzioni locali, della chiesa e perfino di un corteo di studenti, in nome del lavoro.

Claudio riuscì con leggere modifiche e 4 assemblee molto complicate a fare passare quell'accordo, ma lo strappo fu molto pesante, tutt'altro che rimarginato. Tornando da Termoli dichiarò “ mai più un accordo firmato senza il voto delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

Da quel momento prese il via sulla democrazia e sull'indipendenza la ricostruzione di un profilo della Fiom e del confronto della Cgil.

Non voglio dilungarmi sulle ragioni profonde della crisi dei sindacati e aggiungo di tutte le forme di rappresentanza sociale compresa la Confindustria, perché ineriscono il nuovo assetto sociale, istituzionali e politico che si sta costruendo nel nostro paese e in Europa.

Ciò che appare grottesco è la negazione di questa crisi dove le nostre discussioni sindacali nella loro imperturbabile routine appaiono surreali rispetto alla situazione sociale.

Non passa giorno che questa divaricazione sia resa sempre più evidente.

Penso al recente accordo separato, in uno stabilimento dell'indotto Fiat nel Veneto, firmato dalla Fim Cisl che viene applicato soltanto agli iscritti di questa Organizzazione e a tutti i lavoratori che versano duecento euro, cioè l'equivalente dell'iscrizione alla Fim per un anno.

E' di questi giorni la circolare applicativa dell'accordo sulla produttività, cioè del fatto che attraverso la legge con il consenso sindacale, si interviene su forme e modalità dei premi di produttività aziendali variabili, per accedere alla detassazione compreso gli straordinari e una diversa distribuzione dell'orario annuale.

Non possiamo fare finta di non sapere che esiste un contratto nazionale del gruppo Fiat che riguarda circa 100 mila lavoratrici e lavoratori dove la Fiom Cgil espulsa dagli stabilimenti nel silenzio assordante a livello politico e sindacale.

La Fiom Cgil viene esclusa dal tavolo negoziale della Federmeccanica per il rinnovo del CCNL dei metalmeccanici e proseguono normalmente i rapporti tra le Confederazioni Sindacali.

Il quadro viene completato con il vigente art. 8 sostenuto da Confindustria e Cisl Uil che prevede che attraverso gli accordi aziendali è possibile peggiorare tutti gli aspetti della condizione lavorativa compreso alcuni diritti universali.

Diritti, tutele, contrattazione sono state in questo modo devastati e piegati, con il ricatto occupazionale, a pura funzione rispetto alle esigenze di ogni singola impresa in nome del libero mercato.

Del resto questo non è un fenomeno soltanto del nostro Paese ma riguarda l'Europa, la stessa Germania, dove ormai il Contratto Nazionale copre poco più del 50% dei metalmeccanici ed il potente sindacato tedesco, IG-Metal, si pone l'obiettivo del salario minimo garantito.

E' un percorso senza fine e vede oggi la Confindustria proporre con il documento presentato alle forze politiche, durante la recente campagna elettorale, un aumento dell'orario di lavoro di 40 ore annuali – il passaggio da 4 a 3 settimane di ferie – e la riduzione di undici punti di oneri sociali compresa la fiscalizzazione di una parte di oneri previdenziali.

Potrei continuare nell'elenco, ma ciò che voglio sottolineare è il processo di affermazione, pezzo per pezzo, del sistema di relazioni sociali degli Stati Uniti nel nostro paese e in Europa.

Questo è reso possibile perché a differenza del passato in questi ultimi decenni è diventato egemone, su base globale, un solo punto di vista, quello del capitale industriale e finanziario.

Nel nome del superamento delle ideologie si è affermata una sola ideologia, quella del neo liberismo, del mercato come regolatore delle relazioni sociali.

Spesso si dice che è finita un'epoca quella che vedeva confrontarsi e confliggere diverse visioni del mondo e della società.

Questo è vero, ma si è conclusa con l'affermazione di una sola visione del mondo e della società, quella del capitale industriale e finanziario.

Se questa è la situazione, il Sindacato Confederale come espressione democratica di un altro punto di vista, ha ancora un senso ed un futuro? Oppure è destinato a declinare in una delle tante articolazioni del funzionamento della società !?

Nella storia della Cgil, la confederalità nasce non a caso per iniziativa di alcuni sindacati di categoria e Camere del Lavoro Territoriali che ne segnano l'originalità nella storia del sindacalismo europeo.

La confederalità esiste come sintesi democratica tra categorie e territori, di un progetto di cambiamento della società che non può più essere neanche indirettamente mutuato da una articolazione politica che appartiene al passato.

Supplire a questa assenza, a questo vuoto strategico con una confederalità che si difende e si auto riproduce come struttura gerarchica e piramidale nell'affannosa ricerca di riconoscimento istituzionali non porta da nessuna parte.

Anche questa è una ipotesi in campo sul futuro del sindacato, quella della subalternità aziendale che sostituisce il negoziato con l'adattamento, del Contratto Nazionale leggero, dicasi contratto cornice, degli Enti bilaterali che gestiscono materie sempre più rilevanti, della confederalità come ente regolatore e decisionale della macchina burocratica.

Non credo di dire cose lontane dalla realtà, perché è sempre più difficile capire come sia possibile tenere insieme, diritti sociali universali, come il diritto alla salute, con il dilagare di accordi aziendali e territoriali sul welfare aziendale, compresa la sanità.

Trovo per altro del tutto comprensibile che le lavoratrici e i lavoratori a fronte della costante riduzione di un sistema universale, in assenza di una iniziativa sindacale, accedano ad ipotesi di questa natura.

La stessa cosa si può dire sul fatto paradossale che, dal versante occupazionale, si parla di un piano del lavoro e si possano contemporaneamente incentivare e favorire gli straordinari attraverso l'utilizzo di risorse pubbliche.

Come dire, da una parte la propaganda e dall'altra la reale pratica sindacale.

Nella contrattazione sta succedendo di tutto, ben oltre quello che ci raccontiamo nelle discussioni sindacali.

Per l'insieme di queste ragioni il sindacato, la Cgil ha la necessità vitale di aprire una discussione ed un confronto a tutto campo sulle scelte strategiche, sulla contrattazione e sulla democrazia.

Il mondo del lavoro dipendente è cambiato profondamente, la precarietà, la insicurezza sociale come condizione di vita e di lavoro, richiedono anche nuove forme organizzative e nuove rivendicazioni sindacali.

Leggo in questo modo anche il risultato delle recenti elezioni politiche. Il sistema politico, compreso le istanze intermedie delle rappresentanze sociali, sono state individuate, in particolare dalle nuove generazioni, come responsabili di questo massacro sociale, e trovo

ridicolo affermare che non hanno capito, oppure che non abbiamo comunicato bene il nostro messaggio di opposizione al governo.

Nel concludere voglio dire una ultima cosa su Claudio, perché la ritengo doverosa.

A differenza di quello che generalmente si pensa, la sua scomparsa avvenne in un periodo di profonda amarezza nei rapporti con il gruppo dirigente della Fiom Nazionale.

Era passato troppo poco tempo da una riunione un po' tempestosa del Comitato Centrale Fiom, dove eravamo, di fatto, andati sotto sulla proposta del Congresso straordinario.

Ma non era questa la questione, perché fa parte della democrazia andare in minoranza, l'amarezza derivava dalle accuse di formulare quella proposta per rientrare nei ranghi della Cgil, senza dirlo esplicitamente. Era vero esattamente il contrario.

Rimango tuttora convinto che aprire allora uno scontro politico che coinvolgeva l'intera Cgil, dopo il biennio 2001-2002, a partire dalla democrazia fosse altra cosa della situazione attuale, perché nel frattempo nella pratica rivendicativa e nello stesso assetto del gruppo dirigente, la Cgil è profondamente cambiata.

Anche la soluzione migliore sulla democrazia sindacale oggi, del tutto auspicabile, è cosa molto diversa, perché nel frattempo il lavoro di distruzione di diritti, tutele e contrattazione è stato in gran parte compiuto.

Finisco qui, ribadendo che questa come le altre iniziative previste, rappresentano l'inizio di una discussione, di un confronto che auspico possa coinvolgere l'insieme della Cgil.