

Aspects of the Socialist Thought

Roberto Finelli, The Hegelian «Intellect» and Marx: a criticism to Colletti and Severino

Aurelia Camparini, The Relationship Woman-Man in the Marxist

Researches and Discussions

Fabio Minazzi, The Problem of Reason in the Italian Neoenlightenment

Romano Nanni, Michel Foucault between Communicative Reason and Liberal Irony

Gianfranco Sabattini, Methodological Problems of Modern Economic Science

G. Battista Vaccaro, About the Idea of Culture in Adorno

Critical Files

Lorenzo Magnani, Giulio Preti's Teaching

7 OTT. 1991

critica marxista

rivista bimestrale

3

1991 anno 29



Il dibattito sul sindacato

Fausto Bertinotti Il sindacato e la società a-democratica

Mario Dogliani Democrazia e redistribuzione

Giorgio Ghezzi Democrazia sindacale e rappresentatività

Antonio Pizzinato Centralità e ricomposizione del lavoro

L'enciclica «Centesimus annus» Contributi di Vannino Chiti, Maria Eletta Martini e Anna Scattigno

Il pensiero di Gramsci

Traute Rafalski Gramsci e il corporativismo

Franco Ottolenghi Guerra, politica, cultura

Lorenzo Calvani La «Weltanschauung» cristiana di La Pira

(segue in quarta di copertina)

Democrazia sindacale e rappresentatività

di Giorgio Ghezzi

La difficoltà dei lavoratori di incidere sulle decisioni del sindacato. I diritti dei lavoratori non iscritti, Spinte centralistiche e modello Neocorporativo. I rischi della formula « sindacati maggiormente rappresentativi ». Pro e contro le Rsu.

1. Vorrei trattare di alcuni particolari aspetti dell'uso della « risorsa democratica »: per quanto attiene, precisamente, ai temi della democrazia sindacale, della rappresentanza e della rappresentatività del sindacato stesso. Sempre rilevante nella storia delle nostre relazioni industriali, questa problematica riveste oggi uno specifico ed immediato significato politico. Lo assume tanto nell'orizzonte più ampio della crisi delle istituzioni democratiche intesa in senso complessivo — almeno ove si pensi che la crisi della politica sia inesorabilmente intrecciata con quella del ruolo spettante al lavoro, della natura e del potere dei soggetti reali che si mettono in campo, e che dunque gli stessi processi di revisione istituzionale non possano riguardare solo i « rami alti » dell'ordinamento; quanto, in modo più ravvicinato, in vista di una estesa contrattazione, ormai a breve scadenza, che, avendo ad oggetto la struttura delle retribuzioni lorde e nette, il modo di essere, il grado di copertura e le scadenze dei meccanismi di indicizzazione ed il costo globale del lavoro, non potrà non investire anche la stessa intelaiatura della contrattazione, specie in quel suo aspetto essenziale che è la distribuzione ai vari livelli delle competenze negoziali.

Quel che è in campo, a questo proposito, è un insieme funzionalmente non distinguibile di questioni di forma e di contenuto, di metodo e di merito, e dunque — come ha scritto un dirigente

della Cgil — « di democrazia e di qualità degli obiettivi dell'agire sociale ». Proprio per questo è del tutto auspicabile che l'imminente megatrattativa sia preceduta da un'ampia consultazione tra i lavoratori, iscritti e non iscritti, volta a rendere sicure e non equivoche le linee del mandato negoziale conferito ad organizzazioni sindacali che si apprestano a contrattare per tutti. Questa consultazione è ancora possibile, ed anzi sembra resa ormai necessaria dalla vera e propria piattaforma rivendicativa volta ad una riduzione dei salari reali stilata, *sub specie* di proclama, dalla Confindustria. Se non prima, un'ampia e capillare consultazione — e dunque un rapporto reale con tutti i lavoratori — può perfino venir ancora realizzata nel momento in cui, una volta approfondita con la controparte la discussione, ci si avvia alla sua « stretta » finale: come si promise, del resto, ad esempio, in occasione della fase conclusiva dell'ultimo contratto dei metalmeccanici, senza che, per altro, in quel caso i fatti seguissero poi alle parole. Ma in questo senso non sembrano andare, invece, i percorsi politici confederali già deliberati e resi noti. D'altra parte, in questo senso non depongono, purtroppo, neppure i più ravvicinati precedenti — quali gli accordi Fiat sui futuri stabilimenti nel Mezzogiorno, le mense e la qualità, la stessa chiusura dell'ultimo contratto dei metalmeccanici, nonché le trattative in corso per una pur condivisibile riforma del pubblico impiego e perfino quelle sulla qualificazione e sugli effetti in dotti dell'indennità di mensa; questi esempi non confortano in tal senso, dal momento che, in tutti questi casi, non si è ritenuto, né pare si ritenga, di consultare i lavoratori. Così, accanto ad un frequente netto scarto tra la combattività dimostrata ed i risultati ottenuti, altra conseguenza ne è stata ed è, per molti lavoratori, la frustrazione derivante dal senso di difficoltà, se non di impotenza, ad incidere realmente sul percorso decisionale. Si tratta di temi — questi dell'uso della risorsa democratica — sui quali il Pds non può continuare a restare in seconda linea: così come deve decidersi a mettere i piedi nel piatto per quanto riguarda, ad esempio, la difesa dei diritti, appena conquistati, dei lavoratori della piccola impresa, insidiati da proposte di controriforma che provengono anche da qualificati ambienti della stessa sinistra (Cna, Confesercenti). Ne va — dovrebbe esser chiaro — dell'identità stessa di questo partito.

Ma è auspicabile anche che la pur necessaria e forse, per qualche aspetto, nuova distribuzione delle competenze contrattuali che uscirà da codesta trattativa non significhi un'inerte ripetizione di processi di quasi gerarchica centralizzazione e di imposizione di vincoli alla

contrattazione articolata (o decentrata), già conosciuti nel passato. In ogni caso, è proprio la diversificazione delle competenze contrattuali ai differenti livelli che reclama, nel contempo, l'urgenza di più precise definizioni di una effettiva ed efficiente — e non soltanto presunta e quindi sterilizzata — rappresentatività degli agenti contrattuali: e ciò tanto maggiormente in quanto la stessa recente intesa tra le Confederazioni sindacali sulle Rappresentanze sindacali unitarie — sulla quale tornerò — sottolinea l'esigenza di pervenire a quella effettiva esigibilità « universale » dei diritti e delle garanzie collettive, che può essere conseguita, realisticamente, solo nell'ordinamento generale dello Stato: e due proposte di legge in tal senso, diverse tra loro per non pochi aspetti ma fondate su identici presupposti di metodo, giacciono per l'appunto di fronte al Parlamento.

2. Avverto che, preliminarmente, occorre distinguere tra i vari aspetti che vengono in gioco. Per democrazia sindacale si può intendere, prima di tutto, quella degli iscritti: essa si riduce, in tal caso, alla correttezza delle regole sulla rappresentanza (in senso civilistico) dei lavoratori organizzati. Non è cosa da poco: tant'è vero che in questa problematica risultano allora coinvolte, ad esempio, questioni come i diritti fondamentali (individuali e collettivi) degli associati, le loro garanzie e il loro rispetto; i metodi della costituzione e del rinnovo dei gruppi dirigenti; la formazione collegiale della volontà collettiva, la tutela delle minoranze e le modalità del patto solidale che lega tutti gli iscritti; le competenze spettanti ai vari livelli dell'organizzazione ed i rapporti tra i rispettivi apparati; il regime dei controlli e via seguitando e distinguendo.

Ma lo stesso principio dell'autogoverno degli interessi collettivi per un verso, e per altro verso l'efficacia anche riguardo ai non iscritti ormai assicurata di fatto (se non sempre di diritto) ai contratti collettivi, specie aziendali, inducono ormai da tempo a sottolineare la maggior rilevanza di una dimensione diversa: quella che vede il sindacato stesso rompere gli schemi della tradizione associativa e arricchirsi di connotati più propriamente politici, sino a farsi portatore, in certi casi, di interessi più larghi, che eccedono la sfera del solo lavoro dipendente: si tratta spesso, in questi casi, di quei modelli neocorporativi, di cui farò rapido cenno tra poco. È proprio da questo che nasce il differenziato concetto di rappresentatività, o, se si preferisce, di rappresentanza politica del gruppo organizzato di interessi.

Mi sembra giusto, allora, premettere sin da adesso che un'even-

tuale disciplina legislativa dovrebbe incidere, soprattutto, proprio sull'aspetto piú specifico dei rapporti tra l'attività negoziale del sindacato ed i lavoratori anche non iscritti, ai quali va garantito il diritto di aver voce in capitolo in tutti i processi di formazione delle decisioni collettive che ricadono su di loro. Il ruolo della legge non deve invece estendersi — ferma restando l'eventuale tutela giurisdizionale dei diritti — fino ad invadere la sfera dei rapporti endosindacali. In ogni caso, sarebbero contrarie al nostro ordinamento costituzionale forme di potere sindacale basate su pratiche restrittive della libertà di affiliazione o su modelli di rappresentanza esclusiva a livello d'impresa: non per nulla, del resto — come si è recentemente notato — « in Gran Bretagna la legislazione sui diritti degli iscritti in materia di sciopero, di elezione dei dirigenti sindacali, di gestione dei fondi associativi, è un capitolo essenziale della politica di ridimensionamento del potere sindacale messa in campo dai governi conservatori ».

3. Sia dunque consentito, prima di concludere sul tema della rappresentatività, di ricordare a questo punto, di fronte all'urgere, ormai, della scadenza che ci attende, come la tendenza alla massima centralizzazione contrattuale si sia sviluppata, presso di noi, in precedenti occasioni, senza un disegno ben preciso, in modo graduale, informale, empirico, ma sufficientemente chiaro per poterlo descrivere. Questo processo di centralizzazione conosce, in ogni caso, i suoi picchi: alludo, oltre alla stessa e contemporanea legge quadro sul pubblico impiego, ai grandi accordi trilaterali del 1983 e del 1984. Non è necessario ricordare qui le telluriche conseguenze sindacali e politiche, nonché referendarie, che derivarono dal « taglio » che il secondo di essi inferse alla scala mobile. È bene rammentare, invece, che quegli accordi tripolari introdussero anche nella nostra esperienza il cosiddetto modello neocorporativo, individuabile — schematizzando — in un meccanismo di regolazione sociale, in cui i gruppi organizzati di interessi piú grandi e piú forti collaborano in modo tendenzialmente istituzionalizzato ed a livello di vertice con gli organi dell'esecutivo, in una posizione di inesperto monopolio di rappresentanza (e quindi con una pretesa di onnirappresentatività), per l'attuazione di decisioni pubbliche congiunturali e di controllo, ad esempio, sull'occupazione, sui salari, sul prelievo tributario, sui prezzi. Questi accordi si fondano allora, tra l'altro, anche sull'idea, neppur tanto celata, di sostituirsi agli organi tipici della rappre-

sentanza politica e della democrazia rappresentativa, proprio come se l'immagine di un Parlamento docile ed ubbidiente — diligente scolare nei confronti delle « parti sociali » — fosse compatibile con le finalità istituzionali e la centralità che la Costituzione (ancora) gli assegna.

Ma mi riferisco anche al livello degli accordi interconfederali veri e propri, che ha manifestato la sua vitalità, ad esempio, con l'accordo del 1986 sui contratti di formazione e lavoro e sui famosi « decimali di contingenza » (ricco, in questo caso, come si è provato in causa, di caserecci elementi truffaldini); e piú recentemente con l'accordo del gennaio 1990, noto anche per l'assai discutibile direttiva che, al fine di valorizzare il ruolo delle « parti sociali », progetta anche automatici passaggi delle controversie individuali dalla fase della conciliazione a quella di arbitrati di cui, a loro volta, si vorrebbe poi garantire, a priori, la non impugnabilità.

Ora, la stessa imminenza della trattativa sulla struttura della retribuzione e sul costo globale del lavoro ci ammonisce a non sottovalutare, neppure adesso, e quali che siano le personali propensioni e critiche che ciascuno di noi può nutrire a tale proposito, l'inevitabile presenza di un negoziato propriamente politico. Ma, anche riguardo ad esso, occorrerà esercitare un grado innovativo di fantasia progettuale per cercar di evitare di riprodurre ancora una volta il *dejà vu*, ossia quello che alcuni osservatori ebbero a denominare come il « sovraccarico funzionale » del negoziato politico centrale. La cosa migliore sarebbe riuscire a distinguere il piano del rapporto piú propriamente politico tra sindacati, padronato e governo — che si snoda su oggetti fondamentali per tutti i cittadini e capaci di rimettere in discussione l'intera politica economica del governo stesso, quale, soprattutto, la politica fiscale — dal piano del confronto, questo sí di natura squisitamente negoziale, perché condotto nella forma dell'accordo interconfederale, su altri temi che sono invece di tipico scambio contrattuale, a cominciare da quelli retributivi. Insomma, il governo — per quel che gli compete — come controparte, e non come aprioristico mediatore per quanto è oggetto dell'autonomia collettiva delle « parti sociali ». « Le due dimensioni — ha recentemente notato un acuto osservatore — sono, come è evidente, funzionalmente collegate » (basti pensare, appunto, agli aspetti, cosí spesso « prenegoziati » dalle parti, della politica legislativa dell'occupazione): « ciò non toglie — prosegue quell'autore — l'opportunità della loro formale distinzione ».

Questa, mi sembra, sarebbe la piú corretta impostazione della megatrattativa che tra poco si aprirà anche formalmente. Debbo però sottolineare che, tutto al contrario, il documento sindacale unitario del 7 maggio 1991 sembra seguire tutt'altro indirizzo. Non alludo, evidentemente, alla giusta contrarietà verso politiche dei redditi che riguardino i soli lavoratori dipendenti. Mi riferisco, invece, a quella parte di codesto documento in cui si propone che « ogni anno — con un adeguato anticipo sulla preparazione della legge finanziaria e delle altre leggi di bilancio e di accompagnamento — venga convocata dal governo una sessione di discussione specifica sulla politica dei redditi e sulle decisioni conseguenti da adottare »; si aggiunge che tale sessione « deve rappresentare l'occasione per rendere espliciti, coerenti e trasparenti i comportamenti dei soggetti pubblici, sociali ed economici coinvolti »; e si termina prevedendo, niente meno, che « nel caso in cui si pervenisse a definire una sede permanente in cui annualmente si definisca la politica dei redditi da adottare, in essa si discuterà anche come intervenire con sanzioni — in particolare fiscali e parafiscali — verso le eventuali trasgressioni degli impegni presi ». Per le Confederazioni, quindi, il modello neocorporativo non solo deve rinnovarsi, ma addirittura potenziarsi e stabilizzarsi.

4. Il medesimo documento sindacale sottolinea per altro, e questa volta in termini positivi, l'esigenza di una nuova centralità della contrattazione articolata, intesa come azione decentrata, dal basso, sui processi di lavoro e sulle innovazioni: nel quadro di un sistema contrattuale considerato come il prodotto non soltanto di un certo ordine di rapporti negoziali convenuto tra le contrapposte « parti sociali », ma anche della contestuale distribuzione di poteri e ruoli tra i soggetti coinvolti nel processo negoziale.

Vorrei notare, da un punto di vista piú complessivo, come la rivendicazione e l'attuazione di una contrattazione articolata dotata di poteri innovativi sia, pur nel suo ambito, un contributo importante a contenere le spinte centralistiche che oggi investono tutte le sfere della politica. Piú in particolare, comunque, porre l'esigenza di questa nuova centralità della contrattazione articolata significa riproporre, in termini piú espliciti, anche il tema della legittimazione a contrarre: a contrarre per tutti, in particolare nei luoghi di lavoro. Ed è proprio a questo proposito — per quanto concerne, cioè, il nesso tra rappresentatività e contrattazione — che mi sembra

necessario avviarmi a concludere con alcune riflessioni di carattere generale sulla « democrazia del mandato », ricordando a tale proposito anche l'attualità del tema di una possibile legislazione di sostegno. Una legislazione che dovrebbe muoversi nella direzione di un pluralismo sindacale effettivo, di cui va incentivata ogni emergente pulsione unitaria, ma che deve poter essere fatto — per quanto concerne il necessario raccordo tra rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva — anche di consensi e di dissensi, di maggioranze e di minoranze, di diritti certi ed esigibili spettanti a queste e a quelle.

Le regole del gioco che pure hanno segnato alcune tra le stagioni piú felici del nostro sindacalismo — fondate su dati di esperienza storica e fattuale poi formalizzati e in certo modo stabilizzati dal legislatore, ma non assoggettati a periodiche verifiche sul campo — sono infatti uscite, dalle dure prove attraversate nella prima metà degli anni ottanta, logore e sfibrate, al punto che la loro sopravvivenza è fonte, ormai, di guasti e di pericoli ulteriori.

Spesso autogestite, talora inesprese e affidate alla prassi, quelle regole si fondavano sull'accettazione del criterio qualitativo-paritario, ovvero di parità formale tra sindacati egualmente assunti, con una presunzione storicamente fondata su passate esperienze ma non verificata nell'attualità dei fatti, come « maggiormente rappresentativi »: concetto, quest'ultimo, posto a cardine dell'intero sistema, tanto nel settore privato (Statuto dei lavoratori), quanto in quelli pubblici (legge quadro), nonché dello stesso riconoscimento del sindacato quale soggetto politico. Criteri e concetti che hanno abbastanza a lungo effettivamente rispecchiato una reale capacità delle grandi centrali confederali di rappresentare gli interessi collettivi in modo tanto stabile quanto affidabile.

Ma nella situazione attuale — si è scritto — « la formula della maggiore rappresentatività, pensata per consolidare i livelli di democrazia, rischia di produrre effetti opposti, perché essa riconosce al sindacato molti poteri esentandolo, però, nel contempo, dal dover rendere conto del loro uso tanto nei confronti dei lavoratori, iscritti o non iscritti, quanto nei confronti degli altri sindacati, ancorché anch'essi maggiormente rappresentativi ».

Sono proprio questi i principali motivi che pongono oggi il problema di vincere la forza d'inerzia di una cultura costruita ormai soltanto a misura dell'esperienza trascorsa e di lasciar spazio ad una immaginazione riformatrice, capace di avviare una fase costituente

di nuove regole dei rapporti intersindacali e di quelli tra sindacati e lavoratori. Capace di superare, quindi, la stessa nozione di una « maggiore rappresentatività » presunta: non, però, sostituendole il nulla, bensì a vantaggio di un più sicuro criterio, centrato sul concetto di una « rappresentatività » fondata sul consenso effettivamente ricevuto e finalizzata soprattutto alla legittimazione a trattare in vista di contratti od accordi destinati ad assumere una efficacia « qualificata » tanto nel settore privato quanto nei comparti dei pubblici impieghi.

Parametri per la misurazione di tale consenso possono essere sia i dati risultanti dalle adesioni associative, sia quelli che si rispecchiano nell'esito di consultazioni condotte tra i lavoratori. Si può pensare ad un mix tra i due metri di valutazione: ma dotato di significatività generale e referente primario per la valutazione della rappresentatività del sindacato quale soggetto politico e quale soggetto contraente dovrebbe essere, evidentemente, tanto nel settore privato come in quelli pubblici, il criterio fornito dai risultati delle elezioni condotte nei luoghi di lavoro per la costituzione o il rinnovo delle rappresentanze sindacali di base.

Le cose si complicano, per altro, quando si ponga mente, in una prospettiva realistica, al vero e proprio arcipelago di situazioni ed esigenze diverse che emergono oggi, soppiantando l'antica coerenza industrialista e ponendo in crisi la stessa e classica idea di un modello standard di tutela, dai vasti processi di trasformazione e innovazione del mondo del lavoro, dal grado elevato di terziarizzazione dell'economia, dell'avvento di modelli gestionali divergenti da quello della fabbrica « fordista »: mentre nascono anche conflitti di interessi tra lavoratori e sindacato e tra gruppi di lavoratori con il coinvolgimento, spesso, di segmenti deboli e marginali, come di volta in volta, gruppi di cassintegrati, di lavoratori precari, di pensionati. È chiaro che dovrebbe spettare all'autonomia collettiva — nel quadro di lineari indicazioni di metodo fornite dalla legge — dotare (contrariamente a quanto oggi accade) di specifiche circoscrizioni elettorali e quindi di rappresentanza effettiva ogni gruppo ed area professionale che possa venire considerato in modo distinto ed omogeneo.

Alla straordinaria complessità dell'oggetto sul quale si interviene, è infatti necessario che corrisponda un arsenale di strumenti di intervento altrettanto ricco e multiforme. Occorre far leva su un rapporto di rispetto con l'autonomia collettiva e fondarsi su un ricor-

so contestuale o almeno parallelo a più fonti: norme di legge, disposizioni di autoregolamentazione, contrattazione ai vari livelli.

A questo proposito, la più recente formulazione contrattuale, sulla quale varrà quindi la pena di spendere qualche parola a conclusione di questa relazione, è la nota intesa tra Cgil, Cisl e Uil, nella parte in cui espone un modello di criteri generali (da articolarsi poi in sede di regolamentazione di categoria) per la costituzione e il funzionamento delle nuove rappresentanze sindacali unitarie di base (Rsu).

Il punto essenziale da valutarsi è di carattere soprattutto politico. Sta nel fatto che i lavoratori, in qualsiasi organizzazione (anche non confederale) si riconoscano, vengono finalmente convocati per votare l'elezione di organismi unitari dotati di potere sia negoziale che di gestione contrattuale. Da questo punto di vista, almeno a mio parere, l'accordo intersindacale rappresenta probabilmente (nei suoi aspetti generali, e proprio per il suo sforzo compromissorio) quanto di più possano dare, oggi, le tre maggiori confederazioni. Ma, proprio per questo — ed anche prescindendo da specifici profili che (come dirò) appaiono assai criticabili —, l'accordo stesso è anche una conferma di quanto sia ormai ineludibile un intervento di legge, che dia, con il crisma di una universale esigibilità e di un ben diverso grado di coerenza, tutto quel che un accordo non può dare. Esattamente quell'intervento di cui parlavo poco fa, reclamato anche dagli orientamenti approvati dal Consiglio generale della Cgil nel luglio del 1990, ed al quale sembra ormai aperta la strada.

Infatti, l'ammissione di soggetti collettivi estranei al sindacalismo confederale rappresenta una positiva apertura al principio della « inclusività ». Ma poi una certa frustrazione deriva dal fatto che tutto l'iter cui le Rsu sono legittimate appare, nella sostanza (e come, d'altra parte, impongono le oggettive interdipendenze esistenti tra i vari livelli di negoziazione), quale espressione della articolazione organizzativa delle confederazioni. Ad esempio, in caso di « dissenso grave », i soggetti collettivi non confederali non pare possano innescare le procedure di raffreddamento previste dalle altre norme sui rapporti unitari, e non potranno invocare (come invece consentono, con qualche diversità, le rammentate proposte di legge) un referendum abrogativo dei negoziati posti in essere.

Il fatto è che siamo pur sempre di fronte ad un tavolo di negoziato, nel quale ci si può sedere soltanto su invito di chi ne detiene la disponibilità, di cui si è ospiti e di cui è naturale seguire il galateo.



perfettamente congeniale, come si diceva, alla logica privatistica del contratto, del quale restano padrone le parti che lo stipulano, e che solo per loro ha addirittura forza di legge. Invero, un'equivalenza effettiva tra i vari soggetti collettivi, correttamente intesa come parità dei punti di partenza (e siano poi i lavoratori a decidere!), può raggiungersi solo con altri strumenti, che si affianchino al momento contrattuale e che anzi lo promuovano, ma che pongano, per tutti, una base comune di eguali opportunità. Solo la generalità e l'astrattezza della norma di legge possono tradursi, in casi come questi, nella garanzia della imparzialità (o, sotto un profilo tutto politico, della « terzietà ») della disciplina giuridica.

È solo la norma di legge, del resto, che può stabilire anche regole finalmente certe sulla consultazione dei lavoratori. A questo proposito, l'intesa in discorso da un lato qualifica come « scelta privilegiata nel rapporto con i lavoratori » la « verifica del mandato prima della fase conclusiva di una trattativa »; ma, d'altro lato (ed è un grave limite), non considera poi oggetto di possibile referendum le piattaforme e gli accordi (materie — afferma — troppo complesse, coinvolgenti aree troppo ampie di lavoratori e non risolvibili con risposte semplici). In ogni caso, le parti « si impegnano ad utilizzare tale strumento solo in caso di accordo unitario », evidentemente tra loro: e dunque non si riconosce, in tema di consultazione (come fanno invece i citati progetti di legge), alcun potere di specifico impulso a soggetti collettivi dissenzienti o a minoranze qualificate di lavoratori.

In conclusione: alla speranza di una nuova dinamica politica che questo accordo può finalmente aprire, si possono aggiungere anche giudizi egualmente favorevoli su taluni punti specifici (ad esempio, la previsione della decadenza biennale delle Rsu ed il loro obbligatorio rinnovo entro termini prefissati). Ma questo non può indurre a tacere di altri profili che suscitano invece gravi dubbi e perplessità: penso, per fare un altro esempio, al silenzio serbato in tema di referendum sui cosiddetti contratti aziendali « in deroga ». Occorre cercare ancora, insomma, un più oculato impiego della « risorsa democratica » e una migliore articolazione della « democrazia del mandato »: che è una risorsa di per sé non negoziabile e che non potrebbe essere garantita (almeno a parer mio) dalla progettata « sostituzione » delle stesse attuali intese intersindacali con altre da concordarsi con le controparti sociali (e che non siano solo quelle, fin troppo ovvie, relative al riconoscimento delle prerogative

e alla certezza della ripartizione per livelli delle competenze contrattuali). Sono, in altre parole, fortemente contrario ad una eventuale nuova regolamentazione della rappresentanza nei luoghi di lavoro che venga, in ipotesi, concordata, ad esempio (e come alcuni invece propongono), nella stessa sede in cui, tra poco, si discuterà della struttura della retribuzione, del costo del lavoro e della interlatura della contrattazione collettiva: cioè in sede di accordo interconfederale, frutto a sua volta dell'imminente trattativa tante volte citata. Infatti, riaprendosi in quella sede i termini della questione, ed in cospetto di problemi nuovi ovviamente proponibili, allora, dalla controparte, sarà, alla fine, la controparte stessa a giungere ad arbitrare, politicamente, eventuali dissensi nuovamente insorti — magari sulle sue stesse proposte — tra le organizzazioni sindacali. Ripeto invece che proprio dall'intesa su cui mi sono soffermato esce rafforzata, ancora una volta, la necessità di una legislazione promozionale di principi, regole e procedure, che vinca la forza di inerzia delle esperienze trascorse e che soddisfi più pienamente le esigenze dianzi prospettate, fondando regole universalmente accettate di un pluralismo sindacale effettivo, operante come tale anche nel necessario raccordo tra rappresentanze aziendali e contrattazione collettiva. Regole, pertanto e nel medesimo tempo, sicure ed esigibili di « democrazia del mandato », relative — in sostanza — al rapporto tra il sindacato e la generalità dei lavoratori, iscritti e non iscritti: completandosi in tal senso, anche sul versante dei lavoratori non organizzati, ma pur sempre organizzabili, un sostanziale arricchimento su diverso piano delle norme (del resto, norme statutarie) di pura e semplice democrazia endosindacale, che richiamavo poco fa; un traguardo che appare, ormai, sempre meno dilazionabile nel tempo, e rispetto al quale cresce ogni giorno la giusta aspettativa dei lavoratori.