

NOTA ISRIL ON LINE

N° 1 - 2012

L'UNITA' SINDACALE FRA MITO E REALTA'

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 - Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



L'UNITÀ SINDACALE FRA MITO E REALTÀ'

- L'unità sindacale è rappresentata, soprattutto nei periodi di crisi come l'attuale, quale condizione per sostenere gli interessi dei lavoratori, sfavoriti dall'egemonia del capitale soprattutto finanziario e quale fattore di coesione sociale nel difficile momento delle scelte impopolari.

Questa unità, a dire il vero, ha un significato simbolico evocativo più che reale, perché il frastagliato mondo del lavoro, nelle sue diverse espressioni professionali, territoriali, nei suoi riferimenti ideologici, non ha mai costituito un blocco sociale omogeneo, dando luogo a fenomeni di pluralismo sindacale o a componenti correntizie, tra loro antagoniste, anche in presenza di unica Organizzazione di rappresentanza.

Le strategie sindacali sono sempre il risultato di mediazioni inter o intra organizzative per la molteplicità delle variabili che influenzano le decisioni delle rappresentanze collettive: il ciclo economico, l'interpretazione delle domande di rappresentanza, la struttura organizzativa delle controparti, le politiche del governo, gli assetti contrattuali, la concezione di sé stesse come associazioni volontarie degli iscritti o espressione degli interessi di classe, le regole della democrazia interna.

Nell'evolversi della storia sindacale si sono succedute fasi di cooperazione o di contrasto fra le diverse componenti del Sindacato con effetti diversificati, a seconda delle circostanze, sull'efficacia dell'azione rappresentativa.

- Il nostro paese, da sempre interessato da un pluralismo sindacale competitivo vive tuttora la nostalgia di un lungo periodo nel quale l'unità dell'azione sindacale ha temperato le differenze tra le diverse componenti del mondo del lavoro organizzato, in presenza di alcune condizioni che hanno favorito un tale risultato. Uno sviluppo industriale intenso, nel periodo della ricostruzione post bellica, con prospettive di crescita stabili e durature, caratterizzato dalla dominante figura dell'operaio di massa della grande impresa, che ha favorito una logica di azione "politico associativa" (Pizzorno) convergente su obiettivi di crescita salariale sostenuta dalla produttività, che ha attenuato la distinzione fra sindacato associativo e sindacato di classe.

La successiva contestazione nelle fabbriche, promossa dalle minoranze attive ispirate dai valori equalitaristici del 1968, è stata progressivamente riassorbita da una nuova unità di azione dei Sindacati che hanno individuato nel Governo il prestatore di ultima istanza, chiamato a finanziare le riforme sociali, senza troppa attenzione dedicata ai riflessi sugli equilibri della finanza pubblica.

Da rilevare, infine, il sopravvivere di un legame tra Sindacati e partiti o correnti di essi, in cui è prevalsa l'esigenza di non turbare il clima di "consociativismo" in essere con turbolenze di origine sindacale.

Queste condizioni favorevoli alla coesione sociale sono state gestite facendo perno sulla centralizzazione delle relazioni contrattuali e sul ruolo forte di governo delle Confederazioni, rafforzate nel loro ruolo dalle esperienze, più o meno formalizzate, di concertazione sociale, a supplenza di una politica debole.

- Non occorre spendere troppe parole per descrivere quanto il mondo è cambiato proponendo nuovi problemi di competitività in una economia diffusa ed in un mercato del lavoro degradato che hanno accentuato le divaricazioni fra i Sindacati.

Da queste contrapposizioni non si esce senza mettere in campo un pensiero nuovo che rinnovi le condizioni favorevoli per una ripresa dell'unità di azione.

Non si tratta di chiedere ai diversi sindacati di mettere in discussione le tradizioni che nobilitano le loro origini, ma come diceva Mahler, si tratta di "custodirne il fuoco non di adorarne le ceneri".

Primo terreno di analisi. L'Unione Europea. I Sindacati sono a favore? E' vero che oggi l'Europa si presenta con il bastone più che con la carota ma c'è un avvenire per le imprese e per i lavoratori italiani al di fuori di questo contesto? Nessun sindacato si è espresso in tal senso ed anche le originarie reticenze della Cgil erano più motivate da ragioni politiche che economiche. Ma nello stesso tempo i Sindacati sono i più refrattari nel trasferire competenze alle istituzioni sindacali europee. Non c'è traccia di un sistema di contrattazione collettiva a livello europeo e neppure sono previste procedure di consultazione tra i Sindacati nei rinnovi contrattuali di settore o nell'esercizio degli scioperi, per quanto si tratti di problemi influenti sulla competitività dei diversi paesi e delle relative condizioni di lavoro.

E che dire poi dei più ampi fenomeni di dumping sociale più volte denunciati dagli stessi Sindacati che mettono in forse le conquiste sociali nei paesi più avanzati e le opportunità di crearle nei paesi in via di sviluppo. Il mondo dei capitali ha creato istituzioni e regole comuni, nel campo delle assicurazioni, dei trasporti, dei trasferimenti finanziari per gestire le transazioni internazionali. Le pur esistenti organizzazioni internazionali del lavoro hanno prodotto qualcosa di simile, nel senso di prevedere alcuni diritti sociali minimi a tutela dei lavoratori, al di fuori dei codici di condotta stipulati con le aziende multinazionali? Quanto è ampio il campo di iniziativa unitaria dei sindacati su questo terreno?

E poi c'è il problema della crescita, senza la quale non si dà una prospettiva occupazionale ai giovani ed alle donne. I sindacati sono stati i primi a denunciare che la finanza creativa non poteva produrre sviluppo e a sollecitare la priorità da dedicare all'economia reale.

In primo luogo l'industria. C'è un dato da cui partire. Fatta 100 la produzione industriale in Italia ed in Germania nel 2007, i dati indicano per il 2011 89 per l'Italia, 105 per la Germania. La Cina, l'Euro, la scarsa innovazione tecnologica, le imprese italiane troppo piccole, la mancanza di una politica industriale? Se molteplici sono le spiegazioni possibili, unica e certa è la terapia: riattivare l'accumulazione di capitale produttivo, interno e dall'estero, per generare crescita, produttività, buona occupazione.

La dialettica fra i sindacati italiani è oggi incentrata sull'intangibilità o rinegoziabilità dei diritti acquisiti (la questione delle deroghe), sulla misura dei criteri di rappresentatività nelle fabbriche, sulla esigibilità dei contratti non firmati unitariamente quando il vero problema è come recuperare competitività ad un sistema produttivo che si va comprimendo. La questione non è quella di contrapporre una filosofia della cooperazione a quella del conflitto sociale quanto di delineare i contenuti di una piattaforma concordata a livello interconfederale, che

regoli lo scambio fra produttività, partecipazione, salari e buona occupazione, la cui gestione sia poi affidata alla gestione decentrata.

Le poche grandi imprese presenti nel Paese stanno procedendo autonomamente su questi piani (basti pensare ai nuovi welfare aziendali) e le piccole imprese già contano su una predisposizione collaborativa dei propri dipendenti, sempre più coinvolti nel rischio imprenditoriale.

Si potrebbe continuare ricordando che l'opinione pubblica, a torto o a ragione, indica nei sindacati (oltre che nei partiti) l'ostacolo maggiore al recupero di efficienza nella P.A., alla liberalizzazione dei servizi di pubblica utilità, strutture portanti di una "economia pubblica" i cui costi di inefficienza ricadono sui cittadini e sulle imprese produttive che competono nel mercato internazionale.

Non mancano i temi per una costituente sindacale in grado di riposizionare gli interessi del lavoro nei processi evolutivi per una rinnovata crescita.

Ma, come più volte rilevato, c'è anche una simbiosi fra strategie ed assetti organizzativi delle rappresentanze. Se il baricentro dell'azione sindacale si sposta sull'economia reale, riflettendo le sue diverse articolazioni, il ruolo di governo delle Organizzazioni confederali così come le pratiche di contrattazione collettiva devono convertirsi a modelli di governance "a legami deboli" che diano più spazio all'iniziativa delle rappresentanze decentrate nella regolazione dei mercati locali del lavoro e nella gestione delle tutele negli ambienti di lavoro. Più spazio alla autodeterminazione degli attori locali nell'ambito di regole generali definite in funzioni di obiettivi strategici definiti dalle Confederazioni. Problemi che investono anche le rappresentanze collettive delle imprese, come evidenzia il caso Fiat-Confindustria, e che trovano corrispondenza nei Sindacati nella molteplicità degli accordi stipulati unitariamente nel rinnovo dei contratti nazionali e di azienda, nonostante la rissosità in atto tra le grandi centrali sindacali.

Analisti, come Gian Primo Cella, ci ricordano che la rappresentanza sindacale è soprattutto una rappresentanza "nell'agire" perché i lavoratori danno una delega piena ai propri rappresentanti per la tutela dei loro interessi. Ma va anche detto che l'azione sindacale non può limitarsi nel semplice rispecchiamento degli interessi degli associati. Fin dalle origini il Sindacato ha perseguito non solo quanto economicamente conveniente ma quanto ritenuto socialmente giusto per l'intero mondo del lavoro.

- Si dice, con la crisi in atto, che nulla sarà come prima. Ne vediamo i primi sintomi nell'atteggiamento dei partiti, nei tentativi di innovare le istituzioni europee, negli adattamenti ai cambiamenti imposti dalla geo-politica. F. Tannenbaum, interprete dell'esperienza sindacale negli USA, sosteneva che il Sindacato è sostanzialmente un movimento conservatore, una organizzazione difensiva per salvare qualcosa che appartiene al passato. Oggi tale atteggiamento sarebbe suicida e anche la rigida conservazione di un ordinamento del lavoro (compreso l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori) che non ha impedito la svalutazione progressiva del lavoro sarebbe ascrivibile ad un tale atteggiamento. E' nella costruzione di un futuro voluto che si possono ritrovare le basi per una unità di azione, la più ampia possibile o per riattivare una condizione trasparente di concorrenza fra le diverse offerte sindacali avendo l'avvertenza di definire le regole in grado di prevenire una competizione distruttiva per gli interessi dei lavoratori e dello stesso paese.