

NOTA ISRIL ON LINE

N° 15 - 2012

## **LE DIFFICOLTA' DI UN SINDACATO RIFORMISTA**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi  
Via Piemonte, 101 00187 – Roma  
[gbianchi.isril@tiscali.it](mailto:gbianchi.isril@tiscali.it)  
[www.isril.it](http://www.isril.it)

*istituto*  
*di studi sulle relazioni*  
*industriali e di lavoro*



## **LE DIFFICOLTA' DI UN SINDACATO RIFORMISTA**

**di Giuseppe BIANCHI**

Nel generale processo di desertificazione che ha investito gli istituti di ricerca della CISL, un tempo attivi nel sostenere la caratura culturale di tale sindacato, sopravvive nel suo isolamento, la Fondazione Pastore che tiene viva la vecchia pratica di organizzare una serie di confronti tra i rappresentanti delle principali categorie e gli intellettuali di area, come un tempo si diceva.

Il dato del confronto è chiaro: l'eredità, meritoriamente cumulata dal Sindacato, in termini di capacità rappresentativa e di tutela contrattuale è ora sfidata dal nuovo capitalismo finanziario che ha alterato i rapporti capitale-lavoro, a svantaggio di quest'ultimo.

Le grandi e medie imprese che operano nel mercato globale devono allinearsi agli standards di competitività internazionale con innovazioni di prodotto e di processo che rimettono in causa le organizzazioni del lavoro e le modalità delle prestazioni lavorative contrattualmente tutelate.

Il vasto mondo delle piccole imprese e dell'artigianato industriale soffre del calo dei consumi e della concorrenza dei paesi emergenti e vive la crisi della struttura dei poteri e delle rappresentanze che portarono al successo di molte economie territoriali.

Nel frattempo, lo Stato erogatore e prestatore di ultima istanza è in "panne" perché è venuta meno la convenzione internazionale per la quale i debiti pubblici si rinnovano o non si pagano. Questo significa per i paesi debitori come l'Italia (si pensi al recente "fiscal compact") programmare un rientro dal debito pubblico secondo tempi e modalità vigilate dalle istituzioni finanziarie, facendo uso della tradizionale tenaglia: aumenti della pressione fiscale e tagli alla spesa pubblica.

Nonostante i tentativi di una pubblicistica accondiscende, è difficile pensare che in tale contesto di rigore possano germogliare, in tempi brevi, i segni di una ripresa economica ed occupazionale, come peraltro registrato dai dati statistici disponibili e dalle previsioni per il 2013.

Assume, quindi, un valore pregnante la domanda che il nuovo Presidente della Fondazione Pastore, Prof. A. Carera, citando Romani, ha posto ai convenuti: "perché il lavoratore dovrebbe associarsi al Sindacato in una situazione che presenta più sacrifici che benefici".

Domanda estensibile anche ai lavoratori di altri paesi europei ma che da noi si carica di particolare problematicità non solo per la richiamata situazione economica e sociale ma anche per alcune caratteristiche del nostro sistema di relazioni industriali: un pluralismo sindacale particolarmente conflittuale, un modello contrattuale ancora rigido nei suoi adattamenti a livello decentrato, un assetto della rappresentanza, a livello aziendale, che non ha la flessibilità del sistema "duale" tedesco o il grado di istituzionalizzazione dei paesi nordici, l'invasione anomala della legge nella sfera di autonomia delle parti sociali.

Un sindacato che vive della libera associazione degli iscritti non può tuttavia sottrarsi a tale domanda che apre ad una riflessione su alcuni temi che il dibattito ha evidenziato.

- Problema cruciale è quello di attivare i necessari investimenti interni ed esterni, soprattutto a vantaggio dell'industria (settore trainante del nostro modello economico), con cui recuperare i ritardi cumulati nel tempo, rappresentati dal nanismo delle imprese e dalla scarsa presenza di iniziative nei settori più innovativi ed espansivi nel mercato globale. Il riposizionamento competitivo delle aziende in crisi, con i suoi esuberi di personale, può essere socialmente gestito con una rapida riallocazione dei lavoratori se nel contempo emergono nuove opportunità di lavoro.

Il sostegno della CISL alla riforma delle regole del mercato del lavoro sta proprio nell'obiettivo di creare le condizioni perché domanda ed offerta di lavoro possano reciprocamente autoalimentarsi, valorizzando il capitale umano ora svilito dalla precarietà e collocando la nuova mobilità del lavoro all'interno di un più inclusivo sistema di protezione dei redditi e di assistenza ai lavoratori in difficoltà.

In questo contesto la centralità data all'art. 18 appare sovradimensionata perché, qualunque sia la soluzione che verrà adottata, non risolverà i problemi di un mercato del lavoro i cui squilibri traggono alimento da una scarsa crescita. Ritornare ad essere competitivi è l'obiettivo di un Sindacato riformista che affida all'innovazione produttivistica il rilancio dei salari, aggredendo nel contempo gli sprechi e le inefficienze di una spesa pubblica che sottrae risorse agli investimenti produttivi ed alla creazione di nuove opportunità di lavoro. Una strategia che offre una via di uscita dal tunnel in cui ci troviamo costituisce il necessario alimento per tener viva l'appartenenza associativa.

- Ulteriori considerazioni riguardano la strumentazione con cui esercitare la rappresentanza. La gravità della situazione economica e sociale, di cui è testimonianza l'anomalo ricorso ad un governo tecnico, ripropone il problema di trovare le procedure con cui regolare le decisioni pubbliche nel riequilibrio fra gli interessi generali e gli interessi parziali, rappresentati dalle parti sociali.

Un quesito sospeso riguarda la concertazione sociale e le sue modalità di realizzazione che meritano una riflessione critica per quanto realizzato nel passato. Se si guarda alle passate stagioni (quelle degli anni '90), dense di impegni in materia di investimenti infrastrutturali, di contenimento delle tariffe pubbliche, di sostegni allo sviluppo produttivo ed altro, occorre constatare che ben poco è stato realizzato oltre ad una politica dei redditi, che da fatto contingente, si è trasformata in un fatto strutturale di svalutazione retributiva del lavoro, per sostenere una competitività appesantita dalle inefficienze di sistema. La concertazione triangolare può guadagnare in efficacia se, spogliata dei suoi riti, corresponsabilizza i diversi attori nei confronti di pochi obiettivi condivisi, tali da prefigurare un sistema di convenienze aperto alla diversità degli interessi. Un esempio può essere fornito da una strategia di sostegno all'occupazione giovanile, accompagnata da un monitoraggio nella sua realizzazione, o da progetti di investimenti in nuove tecnologie (la digitalizzazione) che allarghino le capacità di competere delle piccole imprese, messe nelle condizioni di accedere ai nuovi saperi in rete, così da favorirne la crescita dimensionale e la capacità occupazionale.

Non è un caso se le migliori esperienze di concertazione si siano realizzate a livello di singoli territori, valorizzando il nostro policentrismo istituzionale ed

economico, attraverso una ridefinizione dinamica dei rapporti tra lo spazio dei pubblici poteri e quelli dell'autonomia privata collettiva in funzione di progetti calibrati sui problemi concreti delle diverse collettività.

- La vocazione rappresentativa del Sindacato si manifesta poi, se non soprattutto, nella sua capacità contrattuale, destinata non solo a realizzare gli interessi contingenti dei lavoratori ma capace di tenere alta la tensione morale verso una società più giusta. La contrattazione collettiva ha dato vita nei paesi democratici ad ordinamenti autonomi che trovano la loro legittimità al di fuori della sfera statale, e che disciplinano il rapporto di lavoro nelle diverse fasi, dalla sua costituzione alla sua estinzione. Sono note le controversie intersindacali sul come calibrare i rapporti fra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata il cui risultato, in termini di depotenziamento della capacità contrattuale del Sindacato, evoca l'apologo dell'asino di Buridano che nell'incertezza della scelta tra due alternative finisce per morire di fame. L'intesa recentemente raggiunta in termini di riassetto del sistema contrattuale apre nuove prospettive alla contrattazione decentrata, anche se si mantengono le perplessità della CGIL in materia di deroghe dalle normative nazionali.

Certo, occorre prevenire il rischio che un eccesso di regolazioni frammentate a livello di azienda lacerino il tessuto di valori solidaristici che legano le diverse espressioni del lavoro ma a tal fine il ruolo, per quanto ridimensionato del contratto nazionale, mantiene un suo valore garantista.

Si è già ricordato come nelle medie e grandi imprese, ove si concentra la contrattazione collettiva, i fattori di instabilità sono accresciuti per la maggiore contendibilità degli assetti proprietari, per la maggiore mobilità territoriale degli investimenti, per il maggiore dinamismo dell'innovazione tecnologica organizzativa. L'esigenza del Sindacato è quella di disporre di quadri sindacali in grado di condividere con le aziende la conoscenza delle nuove tecniche gestionali e di pervenire a soluzioni concordate anche nelle situazioni più difficili, ove c'è poco da scambiare, perché la contrattazione collettiva è il presidio della rappresentanza sindacale in assenza della quale il mondo del lavoro rimane senza voce e capacità di influenza.

Un problema connesso è quello di ripristinare l'autorità del contratto nella regolazione del rapporto di lavoro. Costituisce una anomalia italiana l'interferenza della legge e dei giudici nella gestione dei conflitti che derivano dall'applicazione contrattuale, nella puntigliosa regolazione delle flessibilità del lavoro, la cui applicazione, non sostenuta da adeguate forme di tutela sociale, è all'origine dell'attuale balcanizzazione del mercato del lavoro.

Ne deriva un ibrido incrocio di flessibilità contrattuale e di rigidità legislativa che, limitando l'autogoverno delle parti sociali nella gestione del fattore lavoro, ha ridotto i margini per intese in grado di tutelare i diversi interessi, partendo dalle specificità delle singole situazioni aziendali.

Nei paesi nordici che utilizzano il modello della "flexycurity", più volte evocato nel nostro Paese per i migliori risultati ottenuti sul piano dell'occupazione, le parti sociali godono di una completa autonomia nella gestione dei rapporti di lavoro e delle controversie insorgenti. Compito dello Stato e della legge è di sostenere dall'esterno le decisioni delle parti sociali con un welfare efficace.

Rimane poi aperto il problema della rappresentanza sindacale nel vasto mondo delle piccole e medio piccole imprese che occupano la maggioranza dei lavoratori, in cui le transazioni individuali sono ricorrenti per le difficoltà di costruire un interesse collettivo. Appaiono evidenti i limiti di una offerta sindacale confinata nella tutela contrattuale dal rapporto di lavoro. I quesiti riguardano la capacità del Sindacato di creare, a livello territoriale, una rete di servizi a vantaggio dei lavoratori, a prescindere dall'azienda di appartenenza, più estesa di quella oggi esistente.

Questa prospettiva chiama in causa, in primo luogo, il ruolo degli Enti Bilaterali che potrebbero estendere le loro attuali funzioni soprattutto nella gestione del mercato del lavoro, alla condizione di non perdere la loro natura privato collettiva. Un ulteriore problema riguarda gli spazi occupabili dal Sindacato nel promuovere, in accordo con il terzo settore, un "welfare associativo" con cui integrare, con l'offerta di servizi sociali low cost, le prestazioni dello stato sociale laddove carenti, avvalendosi dei nuovi istituti del "venture capital sociale". Un nuovo terziario sociale che occupi un'ampia terra di nessuno, non appetibile dal privato e non coperta dallo Stato, sarebbe in grado di stimolare un'offerta di servizi a sostegno dei bisogni sociali insoddisfatti e di creare nuove opportunità occupazionali, soprattutto a beneficio dei giovani.

- Il percorso di un Sindacato riformista che parte dai problemi concreti posti dalla globalizzazione dei mercati per ricreare nuovi equilibri tra capitale e lavoro si trova in una condizione sicuramente svantaggiata, dal punto di vista del consenso, rispetto a quanti irrigidiscono la loro posizione nella difesa dei diritti sacri ed inviolabili del lavoro, da far valere quali che siano i cambiamenti che stanno mutando il mondo. La proposta di cambiare il mondo a tutela dei diritti del lavoro ha un contenuto profetico che può alimentare speranze, ma la storia non si è mai fatta ingabbiare dalle profezie e ha proceduto per errori e correzioni, aggiustando le istituzioni e le regole nella ricerca di forme di cooperazione che diano la possibilità di intese in grado di fornire guadagni reciproci per gli interessi in gioco.

Certo la fiducia nella storia non basta perché la storia ha i tempi lunghi e, come diceva Keynes, nei tempi lunghi saremo tutti morti.

Il Sindacato, che è parte integrante dell'assetto democratico, può concorrere a rinsaldare i rapporti tra il nuovo capitalismo e la democrazia nella misura in cui rivitalizza le logiche della rappresentanza collettiva e rimodula le tutele del lavoro nei cambiamenti strutturali in atto manovrando a tal fine la sua azione collettiva al fine di portare a risultati nel breve periodo positivi per i lavoratori rappresentati.

A maggior ragione nel momento attuale in cui la crisi dei partiti sta indebolendo il consenso democratico, aprendo a soluzioni contraddittorie con i principi dell'autonomia associativa che sono anche alla base dell'autonomia dell'azione sindacale. Partiti e sindacati nei loro diversi ruoli, sono ordinamenti autonomi, la cui legittimità si colloca al di fuori della sfera statale e che si giustifica anche in funzione della loro capacità di autofinanziamento, senza il ricorso a risorse pubbliche.

L'intreccio fra democrazia politica e democrazia degli interessi si realizza nella convivenza di ordinamenti privato collettivi e di ordinamenti pubblici, identificando solo in questi ultimi il potere di supremazia dello Stato.