

NOTA ISRIL ON LINE

N° 27 - 2015

LA CISL TRA PASSATO E FUTURO

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



LA CISL TRA PASSATO E FUTURO

di Giuseppe BIANCHI

Che una grande organizzazione sindacale come la CISL, fatta di migliaia di attivisti volontari, sia messa sotto accusa per un fatto increscioso ma marginale, di tre o quattro dirigenti nazionali che godono di posizioni pensionistiche privilegiate, peraltro definite per legge, è una prevaricazione rispetto alla storia ed alla cultura riformistica di questo Sindacato, incubatore di una cultura minoritaria che però ha innovato una tradizione sindacale largamente influenzata da valori statalistici e che ha legittimato il Sindacato come libera associazione dei lavoratori, per tutelare i loro interessi secondo le regole dell'autonomia privato-collettiva.

Che il giornalista Enrico Marro nel Corriere della Sera del 13 agosto attribuisca agli iscritti della CISL il dubbio "se la legge meglio potrebbe tutelare i loro interessi che non le regole interne gelosamente custodite", è il segno di una accondiscendenza ad un populismo qualunquistico, privo di riscontri con la realtà che si vuole rappresentare.

Il brand della CISL è la libera scelta associativa degli iscritti, antitesi allo schema classista del sindacalismo italiano che dilata la sua legittimazione al di là degli associati, in nome di una rappresentanza oggettiva del mondo del lavoro, nella sua configurazione di gruppo sociale o di classe.

Due filosofie della rappresentanza, quella della Cisl e della Cgil, i cui compromessi hanno accompagnato la fase espansiva del paese, facendo della libera contrattazione collettiva il perno di una azione sindacale condivisa orientata a far partecipare il mondo del lavoro ai benefici di tale espansione.

L'autonomia privato-collettiva del Sindacato non è stata mai messa in discussione per decenni. Perché ora di cui si fa eco il giornalista del Corriere della Sera?

Perché c'è stata una rivoluzione nei rapporti economici e sociali e, come diceva G.B. Vico, gli uomini, e per loro le istituzioni rappresentative, "prima non avvertono, poi avvertono con animo perturbato, finalmente riflettono con anima pura". Le nostre istituzioni politiche, economiche e sociali si stanno solo ora avvicinando al terzo stadio della conoscenza, uscendo da una visione statica della società che è stata l'unica ideologia condivisa, quella che ha posto il Paese, da tempo, in un percorso di decrescita.

Oggi in un nuovo contesto internazionale più favorevole per le note cause (petrolio, liquidità finanziarie ed altro) si sono ricreate anche alcune condizioni interne perché l'intero Paese si ritrovi in un progetto innovativo di crescita, non più lasciato all'iniziativa dei pochi volonterosi. C'è un governo più attivo, le imprese scrutano le nuove opportunità di investimento ed anche i Sindacati si rendono conto della necessità di trovare nuovi sbocchi per la tutela dei lavoratori.

La sfida è quella di trovare una strategia vincente sul piano della crescita per riattivare il circuito virtuoso di una equa redistribuzione delle risorse nel rispetto del pluralismo sociale e dell'autonomia degli ordinamenti contrattuali.

Ritornando ai Sindacati, si sono finalmente trovate alcune soluzioni condivise, almeno nei criteri di massima, sul come intrecciare il rapporto tra contrattazione nazionale e contrattazione decentrata e sul come regolare la titolarità contrattuale per garantire l'esigibilità delle intese raggiunte.

Ma un assetto contrattuale si attiva in presenza di un forte propellente, di una strategia condivisa che deve essere costruita dopo anni di moderazione salariale.

La politica salariale è il cuore delle relazioni contrattuali intorno alla quale riannodare il legame salari-produttività, la regola aurea in grado di remunerare ciascun fattore produttivo in funzione del contributo dato. Una piattaforma compatibile con i diversi interessi perché propulsiva della crescita nelle sue modulazioni macro e micro-economiche e perché la condivisione delle regole per la ricchezza futura (più che per quella esistente) è la condizione in grado di orientare in modo trasparente i processi redistributivi tra lavoro e capitale.

Un ruolo competitivo del salario che non si limiti a valutare ex post i risultati ottenuti, ma che inserisca la dinamica dei salari all'interno di progetti, settoriali, aziendali e territoriali di sviluppo, nelle due dimensioni del valore economico prodotto e del contributo produttivistico assegnato al lavoro, per allineare la nostra competitività a quella dei concorrenti. Per i Sindacati recuperare la loro autorità salariale, è la premessa per investire su nuovi istituti della partecipazione sul modello tedesco o dei paesi del Nord Europa e l'opportunità per recuperare spazi sottratti all'autonomia contrattuale da un eccesso di invasività della legge.

Una tale piattaforma può essere condivisa nel nostro rissoso sistema di Relazioni Industriali? I dubbi sono legittimi, ma quale è l'alternativa?

Una "riflessione pura" come auspica G.B. Vico, deve prendere atto che nessun "potere" è in grado da solo di farsi carico della responsabilità di questa transizione che richiede una azione orientata a lungo termine con costi di consenso a breve. Non essendo possibile, e tanto meno auspicabile, il passaggio ad una democrazia autoritaria, la soluzione in campo è la capacità del Governo di coinvolgere la più ampia parte degli interessi collettivi lungo un asse di obiettivi condivisi. Nello stesso tempo per questi interessi collettivi è l'occasione per riaffermare un loro ruolo quali attori dello sviluppo, cioè che non si limitano a redistribuire la ricchezza esistente (gioco a somma zero) ma a produrne di nuova.

Questi i problemi che dovrebbero essere oggetto di informazione da parte della stampa senza cedere al facile gioco dello scandalismo. Certo la CISL deve sostenere la sua rivendicata e legittima autonomia al di fuori della sfera statale, con regole interne che ne facciano un esempio di trasparenza e di democraticità. Ma nello stesso tempo non può essere dimenticato che questa Organizzazione è stata l'incubatrice di una cultura sindacale, prima nel cogliere il legame salari-produttività ed il ruolo della contrattazione decentrata. Un patrimonio, che benché in parte svalutato, può essere oggi messo in campo nella prospettiva di ripristinare una necessaria unità di azione tra le diverse organizzazioni sindacali.

Una nuova strategia salariale orientata alla crescita può essere il campo di una nuova sperimentazione unitaria per i Sindacati e l'occasione per ricomporre intorno a tale tema la trama dei rapporti tra le parti sociali e fra queste ed il Governo. Riprendere il filone di ricerca aperto, per l'Italia, da Ezio Tarantelli sulle reciproche interazioni che legano le dinamiche economiche con quelle contrattuali,

può costituire un approccio metodologico in grado di sgombrare il campo dalle incomprensioni e reciproca sfiducia che rendono rissoso ed inefficiente il nostro sistema di Relazioni Industriali.

Un primo passo necessario per ricostruire le fondamenta di un sistema di Relazioni Industriali che, recuperando il corretto posizionamento dei diversi attori e la trasparenza delle reciproche interazioni, riguadagni legittimità e consenso nell'opinione pubblica.