

Nota Isril n. 34-2019

Il Sindacato e la regolazione del conflitto sociale

di Giuseppe Bianchi

Scrivere di Sindacato oggi sembra in controttempo in presenza di chiare manifestazioni del suo declino. Raggiunto il massimo livello di crescita nella fase dell'industrializzazione di massa, trova difficoltà di posizionamento nella nuova società post-industriale terziaria e rischia, ora, l'oscuramento nell'economia digitale caratterizzata per la prima volta da una concentrazione di ricchezza, di conoscenze, di potere nelle mani di pochi.

La stagione che stiamo vivendo vede ancora il sovrapporsi di queste diverse fasi di sviluppo il cui tratto comune è una transizione che trova il suo epicentro nelle modifiche quali/quantitative dell'occupazione. Per quanto siano ancora incerte e contraddittorie le previsioni sul tasso di sostituzione dei posti di lavoro da parte delle nuove tecnologie, il dato ormai acquisito è che la futura occupazione dipenderà in larga parte dall'efficacia delle politiche del lavoro in materia di formazione, riqualificazione professionale, riallocazione del lavoro, gestione attiva degli esuberanti e così via, inserite in un contesto di politiche economiche coerenti con gli obiettivi di uno sviluppo sostenibile.

Rispetto a tale prospettiva, densa di rischi sociali, si ripropone il ruolo del Sindacato quale regolatore del conflitto sociale, affidato alla ricerca di equi compromessi con le sue controparti.

La domanda da porsi è se, nelle mutate circostanze di oggi, il Sindacato possa superare le difficoltà in atto recuperando la sua funzione storica di tutela dei lavoratori sul posto di lavoro e nel mercato del lavoro, all'interno di più avanzati equilibri economici e sociali.

- Una prima questione riguarda l'attuale pluralismo sindacale che, introducendo elementi di vischiosità nei processi decisionali, è all'origine dei ritardi nell'adeguamento delle strategie sindacali ai cambiamenti attuali e prospettici. Un pluralismo sindacale che ancora incorpora culture identitarie delle sue origini, che si esprimono nel tradizionale dilemma della rappresentanza sindacale: della classe operaia per la Cgil, degli iscritti per la Cisl e la Uil. È ora che i Sindacati facciano pace con la loro storia, la celebrino, per poi superarla. In un mercato del lavoro sempre più frammentato nella sua composizione professionale e nelle aspettative individuali, il problema è la ricomposizione di una rappresentanza che riconduca ad unità la molteplicità degli interessi presenti nel mondo del lavoro, perché il mondo del lavoro non è mai stato, e tanto meno lo sarà in futuro, un blocco sociale omogeneo. Un'unità che si ricomponga nell'azione, nell'agire, affermando con forza obiettivi condivisi in grado di mobilitare la partecipazione dei lavoratori ai cambiamenti, in quanto partecipi dei benefici che si creano. Una rappresentanza sindacale che faccia perno sul mandato dei lavoratori e che si differenzi sempre più dalla

rappresentanza politica, senza vincolo di mandato, nell'obiettivo di rinsaldare i rapporti fra democrazia politica e democrazia degli interessi, entrambe in declino.

Una unità sindacale non più debitrice delle identità trasmesse dai partiti politici di riferimento (oggi scomparsi), ma che si crea alimentando identità collettive i cui interessi economici siano collocati nella condivisione di una più ampia appartenenza sociale.

- La seconda questione riguarda l'organizzazione delle rappresentanze all'interno del Sindacato e le strategie di tutela nell'obiettivo di recuperare l'autorità necessaria per regolare il conflitto sociale.

- Dal punto di vista dell'organizzazione interna delle rappresentanze, il Sindacato ha mantenuto la configurazione assunta nel processo di industrializzazione di massa. Articolata per settori e aziende, tende a rappresentare i lavoratori "stabili" che costituiscono il nerbo della sua forza associativa. Un'organizzazione poco accogliente nei confronti dei nuovi lavori creati dalla transizione tecnologica e produttiva in atto: le nuove professioni portatrici di competenze orizzontali la cui tutela evoca rappresentanze passate di mestiere, indifferenti al settore di impiego; i cosiddetti lavoratori "atipici" per il regime giuridico, aperto a flessibilità che degenerano spesso in precarietà, e quanti hanno come stazioni appaltanti di lavoro le nuove piattaforme "online" (i ciclo-fattorini). Sono note le difficoltà di rappresentare questi lavori diffusi per le difficoltà di pervenire ad identità collettive che trovino spazio negli attuali assetti Confederali. Il problema è quello di rendere tale confederalità accogliente nei confronti di quanti sono disponibili ad associarsi per meglio tutelarsi e accedere alle prestazioni del welfare. Un nuovo disegno della confederalità quale nodo centrale di una rete di rappresentanze che godano di un'ampia autonomia, e che, per non consumarsi negli egoismi corporativi, rafforzino i suoi legami associativi con la condivisione di valori e di obiettivi in grado di ricostruire un filo rosso di solidarietà tra i diversi interessi rappresentati.
- L'articolazione delle rappresentanze porta con sé l'articolazione delle tutele. Lo strumento principale, a livello microeconomico, è la contrattazione collettiva. In un contesto di bassa crescita e di alta disoccupazione (soprattutto giovanile), la contrattazione collettiva ha subito due condizionamenti che hanno impedito alla stessa di farsi parte attiva della modernizzazione del sistema Paese, capacità che in altri paesi ha costituito un vantaggio competitivo: una prolungata stagnazione della produttività e dei salari in un contesto normativo chiuso ad ogni forma di partecipazione dei dipendenti; il governo del mercato del lavoro affidato a strutture pubbliche per lo più inefficienti. Se ci si pone nella prospettiva di una crescita innovativa, sostenuta da una maggiore produttività delle risorse impiegate, occorre ricomporre questa separazione tra il mercato del lavoro interno e quello esterno, perché Sindacato e imprese sono gli attori meglio in grado di combinare le tutele contrattuali, in un mercato del lavoro fluido, con gli interventi delle politiche

del lavoro. Una responsabilità condivisa nella gestione degli esuberanti, perché il “fare impresa” non può venir meno quando gli affari vanno male, e nella creazione di condizioni normative favorevoli allo sviluppo di nuova occupazione.

- Infine, le strategie sindacali non possono auto confinarsi nella dimensione micro-economica della contrattazione collettiva, pur aperta a nuove forme bilaterali di welfare contrattuale. Entrano in gioco, a monte, le politiche macroeconomiche che determinano i flussi di reddito e i tassi di occupazione e che alimentano gli spazi della contrattazione collettiva. In una società sempre più frammentata, occorre potenziare le istituzioni di coordinamento che facilitino l'emersione di obiettivi condivisi attraverso forme di dialogo sociale o di concertazione sociale. Il nostro Paese ha sperimentato nelle fasi più acute di crisi economico-finanziaria (1983-1992) la partecipazione del Sindacato quale interlocutore del Governo, pagando il prezzo di questo suo coinvolgimento nelle “élites” con una lunga fase di moderazione salariale, che ha rallentato l'innovazione produttivistica delle imprese. Sono emerse le condizioni sfavorevoli al Sindacato sia rispetto al Governo, che gode di una rappresentatività generale legittimata dal consenso elettorale e che può avvalersi di un vasto apparato pubblico, sia rispetto alle imprese il cui potere è fondato sulla proprietà dei mezzi di produzione. L'attivazione di nuove forme di concertazione o di dialogo sociale deve prevedere una riduzione delle asimmetrie di potere e di informazione tra i diversi attori affinché possa attivarsi un gioco cooperativo in cui ciascun partecipante sia messo nella condizione di valutare i costi e i benefici delle decisioni prese per gli interessi rappresentati. Non a caso, Ezio Tarantelli, l'economista che per primo ha esplorato le relazioni tra performance economica e qualità del sistema di Relazioni Industriali, aveva previsto un Sindacato dotato di un avanzato ufficio studi, così da essere in grado di discutere e concertare decisioni di politica economica.

- La conclusione sta nella premessa di questo contributo: il forte legame fra stagnazione economica e declino delle istituzioni rappresentative dei diversi interessi collettivi, tra cui il Sindacato. La prospettiva assunta è quella di valorizzare le importanti risorse del Paese – a livello imprenditoriale, tecnologico, lavorativo – in un disegno di crescita innovativa sostenuta dalle nuove tecnologie digitali. Nel far fronte a crisi sociali di difficile governabilità, occorre tener conto delle forti ricadute sull'occupazione, nei suoi aspetti quantitativi e qualitativi. I casi Alitalia e ex Ilva fanno scuola. La funzione del Sindacato, che è l'istituzione nata per tutelare i lavoratori sul posto di lavoro e nel mercato del lavoro, è ancora necessaria purché riesca a recuperare la sua autorità di regolatore del conflitto sociale.

Ai detrattori del Sindacato va rivolta la domanda: “Se non Lui, chi altri può governare le future turbolenze del mercato del lavoro?”