

DIBATTITO

TRA LIBERISMO, GLOBALIZZAZIONE, PENSIERO UNICO

Quale futuro per il sindacato

Mario Ricciardi

Questo saggio intende aprire un dibattito, si spera il più possibile ampio, sulle sfide e i dilemmi che stanno di fronte a chi svolge un ruolo di rappresentanza sociale, in primo luogo il sindacato.

Il sindacato, e la pluralità di soggetti che lo compongono, continua, nella crisi generale della politica e in un contesto globale oggettivamente complesso, a presidiare gli interessi dei lavoratori, in un mondo del lavoro profondamente cambiato.

L'autore propone la sua riflessione a partire da un'analisi storica, sia pure molto sintetica, delle tendenze socio-economiche degli ultimi 40 anni. E tenta di proporre alcune chiavi di lettura.

Tutto comincia negli anni settanta con la reazione conservatrice alla crescita del movimento sindacale e della sinistra e al modello inclusivo di stato sociale e di ampliamento dei diritti di cui erano portatori.

La caduta del muro di Berlino, oltre a portare una benefica onda liberatoria, mette in crisi l'ideologia comunista e socialista che tanto aveva contribuito a innovare la società e a diffondere il benessere. Il trionfo dell'ideologia liberista, con il suo carico di illusioni, manda in crisi anche il modello socialdemocratico.

Le crisi hanno fatto il resto. In particolare quella del 2008. La globalizzazione del potere finanziario, sempre più potente e pervasivo, ha di fatto condizionato la politica e gli stati al punto che proprio quei soggetti che hanno provocato la crisi hanno poi dettato le regole per farla pagare agli altri. Il liberismo ha salvato sé stesso.

Nel corso di questi decenni si sono sviluppati quelli che l'autore chiama "i dilemmi sindacali".

Innovazioni tecnologiche, cambiamento dei rapporti di lavoro, aumento della precarietà, compatibilità tra costi e investimenti sociali, modelli di sviluppo, l'assenza di un'interfaccia politica e di produzione di idee... Questi alcuni titoli dei problemi con i quali il sindacato fa i conti. Le vie d'uscita? L'autore ne suggerisce alcune – richiamando il ruolo della conoscenza e dell'investimento in istruzione e ricerca – , nella convinzione che la nostra società abbia ancora un grande bisogno di rappresentanza sociale e di corpi intermedi.

Buona lettura

La redazione

TRA LIBERISMO, GLOBALIZZAZIONE, PENSIERO UNICO

QUALE FUTURO PER IL SINDACATO?

Guardare al passato per intravedere il futuro

Per provare a capire qualcosa dei dilemmi e delle sfide che stanno davanti ai sindacati bisogna innanzitutto volgere lo sguardo al passato, ed è un compito tutt'altro che facile, tanto più che si tratta di un passato nel quale si intrecciano trasformazioni economiche, politiche, sociali profonde, non soltanto su scala nazionale, ma continentale e globale. È fuori di dubbio che il sindacato – il movimento sindacale a livello globale e i singoli sindacati nazionali – non goda oggi di buona salute, se si confronta il suo stato attuale con quello di una trentina d'anni fa, e soprattutto se si azzarda una comparazione tra la sua effettiva capacità di difesa dei diritti dei lavoratori e tutto ciò che sarebbe necessario nell'attuale situazione. Del resto, va detto che buona parte degli osservatori e degli studiosi dei fenomeni economico-sociali, anche quelli più critici nei confronti dell'odierno stato di cose, sembrano aver quasi espunto i sindacati dal novero delle forze in grado di modificarlo. C. Crouch elenca una serie di soggetti a suo avviso in grado di contrapporsi al "potere dei giganti" ma tra questi dimentica di inserire il sindacato. W. Streeck di recente si è spinto a parlare addirittura di "liquefazione" dei sindacati. Si tratta di opinioni che, osservate dal punto di vista italiano, seppur non prive di qualche fondamento, appaiono comunque piuttosto sfuocate e ingenerose.

Per capire meglio occorre, come si diceva, guardare al passato e, anche se le radici dei fenomeni attuali sono talmente intricate e affondano tanto in profondità che risulta perfino difficile individuarle, un punto di svolta relativamente recente dal quale partire può essere forse rintracciato nell'ondata neolibera cresciuta all'indomani della prima grande crisi petrolifera degli anni settanta, che si alimentò dell'idea che da quella crisi si dovesse potesse uscire liberando il sistema economico-produttivo dai vincoli che si erano venuti costruendo con il compromesso socialdemocratico del dopoguerra.

La crisi degli anni Settanta e la caduta del blocco sovietico alla fine degli anni Ottanta

Negli anni Settanta, come è ben noto, si era giunti a un punto molto alto della crescita della forza dei movimenti dei lavoratori che, avvenuta con tempi e modalità diverse



nei diversi paesi, aveva portato (almeno) in tutta Europa un aumento dei salari, delle prestazioni dello stato sociale e delle garanzie sul posto di lavoro. Durante gli anni Settanta l'erosione dei profitti e del potere unilaterale delle imprese sommato con gli effetti della crisi petrolifera e con la crescita dell'inflazione determinarono una reazione fortemente aggressiva da parte degli imprenditori (e dei governi), un atteggiamento sfociato in esiti in fondo convergenti anche se di diversa portata, come le politiche attuate dal governo conservatore di M. Thatcher in Gran Bretagna, la vicenda Fiat del 1980 in Italia, le riforme Auroux in Francia, eccetera. In generale, si può dire che la tendenza a cercare la via d'uscita dalla crisi riducendo le tutele del lavoro e ridimensionando il *welfare* (oltre che utilizzando in misura crescente, e in parte con effetti sostitutivi di forza lavoro, la strumentazione resa possibile dalle nuove tecnologie che proprio allora muovevano i primi passi), partì dall'Europa, dal Regno Unito innanzitutto, per diffondersi poi in varie forme e intensità in gran parte del vecchio continente, mentre qualcosa di analogo avveniva, in un differente contesto, negli Stati Uniti d'America. Un altro punto di

svolta fondamentale fu poi il crollo del blocco sovietico e del comunismo di stato alla fine degli anni ottanta. L'implosione dello statalismo autoritario e decrepito vigente in quei paesi rafforzò l'idea che il mercato, anche nelle sue forme più estreme, fosse la sola via percorribile: in molti paesi del blocco comunista alla caduta dell'economia di stato ha fatto seguito la concentrazione di enormi ricchezze in pochissime mani e con enormi disequaglianze sociali.

Cambiano i paradigmi ideologici e politici della sinistra

Un altro avvenimento di cui bisogna tener conto è che in questi anni cominciò anche una forte revisione dei punti di riferimento ideal-politici della sinistra europea, e anche questo è un fenomeno che ha avuto evoluzioni, modalità e tempi diversi nei diversi paesi (anche a causa dei diversi sistemi politico-istituzionali), ma che ha molti punti in comune. Per dirlo in modo molto semplificato, l'idea che cominciò a penetrare nella sinistra è che la strategia tradizionale di crescita delle protezioni dei lavoratori e delle fasce sociali più deboli avesse ormai toccato un tetto invalicabile e che la sua estensione ulteriore, e perfino il suo mantenimento ai livelli allora raggiunti fosse diventata incompatibile con la crescita economica. Questa svolta, che assunse caratteristiche diverse, come si è detto, nei diversi ambiti nazionali venne vissuta e presentata non già come l'accettazione del neoliberalismo nelle sue forme più estreme, ma come la ricerca di una "terza via" tra il neoliberalismo stesso e la socialdemocrazia tradizionale. È abbastanza evidente però che questa linea, in un contesto nel quale imprenditori e governi spingevano in maniera sempre più accentuata verso politiche deregolative, in cui la capacità delle autorità nazionali di governare i fenomeni si affievoliva davanti alla forza della globalizzazione economica e finanziaria, e (soprattutto) la capacità di elaborazione politico-culturale della sinistra perdeva via via i suoi punti di riferimento senza saperne elaborare di nuovi, risultò in realtà molto debole, finendo per inglobare, anche in senso culturale, i dettami neoliberalisti, fino a diventare in alcuni casi, più che la "terza via", la "terza corsia" del neoliberalismo. La sinistra, o per meglio dire una sua parte molto forte e coesa, mettendo in discussione e in molti aspetti archiviando il paradigma socialdemocratico, ha insomma finito per accettare piuttosto passivamente non solo "il" mercato, ma "quel" particolare modello di mercato che è uscito dai mutamenti appena ricordati.

Il "caso" italiano. Convergenze e specificità

Certamente, i fenomeni cui abbiamo fatto cenno hanno avuto tempi, modalità e caratteristiche diverse nei diversi paesi. In Italia le politiche neoliberaliste si sono fatte spazio in ritardo e con modalità poco lineari. A determinare questo andamento molto particolare, almeno per tutta l'ultima parte del secolo scorso, hanno contribuito alcune caratte-

ristiche tipiche del nostro sistema politico e socio-economico, che qui è possibile richiamare soltanto per titoli: la debolezza del sistema delle imprese e la sua dipendenza dagli aiuti di stato, la presenza di una cultura politica egemone tendente alla mediazione, l'estesa presenza dello stato nell'economia, una tradizione di sinistra forte e in parte difforme rispetto alla ideologia e alle trasformazioni della socialdemocrazia europea. Tutto ciò ha determinato per un certo periodo una penetrazione più lenta e meno sicura delle politiche neoliberaliste nel nostro paese. Certo, a partire dagli anni ottanta vi sono state anche in Italia estese privatizzazioni, ma i fenomeni di ridimensionamento del *welfare*, di liberalizzazione del mercato del lavoro, di ridimensionamento salariale e dei diritti dei lavoratori, che pure si sono verificati anche da noi, sono stati in parte attenuati e governati attraverso i meccanismi della concertazione sociale, finché questa ha funzionato, cioè fino alla fine del secolo scorso. Poi tutti questi fenomeni hanno proceduto con maggiore rapidità a partire dall'entrata in circolazione dell'euro. Il cambiamento di fase è stato abbastanza repentino, e per apprezzarne le basi teoriche, per dir così, si può rileggere, tra gli altri, il cosiddetto Libro bianco del ministero del *welfare* pubblicato nel 2001, all'inizio del governo di centro-destra. Con l'avvento della moneta unica venne a mancare lo snodo cruciale della svalutazione del cambio, e il peso della competitività venne spostato sul costo e la flessibilità del lavoro. La svolta è evidente: la vecchia Confindustria concertativa lasciò il posto a una strategia più aggressiva, i governi della destra adottarono politiche più spinte in direzione neoliberalista, pur se tra molte contraddizioni. A compiere il lavoro avrebbero provveduto, tra la fine del primo decennio del secolo, e quello successivo, la crisi (o per meglio dire *le* crisi) delle banche e dei debiti sovrani, e le politiche di austerità adottate di conseguenza. Il paradosso è che la crisi è stata in certa misura figlia proprio del neoliberalismo e dell'abbandono di ogni regola e di ogni controllo sul sistema capitalistico e in particolare sulla finanza, ma le politiche adottate per fronteggiarla segnano in realtà il trionfo neoliberalista su basi nuove: gli stati e le entità sovranazionali sono intervenuti apertamente a sostegno dei protagonisti delle politiche neoliberaliste (banche, grandi trust), senza avere la forza e la volontà di introdurre strumenti davvero capaci di imporre regole efficaci e di mettere le briglie al sistema, lasciando di fatto immutati i fattori che stavano alla base del disastro, e nel contempo dando però ulteriori colpi verso la demolizione dello stato sociale e delle protezioni in nome dell'uscita dalla crisi. Il molto celebrato *quantitative easing* è stato in realtà molto più un modo per nascondere la polvere sotto il tappeto che per fare davvero pulizia nelle poco ariose stanze del capitalismo contemporaneo: ma è significativo il fatto che, proprio per la perdurante debolezza degli equilibri complessivi, molti guardino con grande apprensione all'approssimarsi della fine di quel meccanismo.

Anche il percorso della sinistra verso approdi neoliberalisti ha seguito in Italia un tracciato peculiare. Negli anni Ot-

tanta il fenomeno della metamorfosi (anche) culturale in quella direzione ha riguardato soprattutto il nuovo corso del partito socialista e molto più marginalmente la sinistra comunista. Non si può però dimenticare che la tendenza a farsi carico delle compatibilità generali e degli equilibri del sistema era stata una delle caratteristiche fondanti del partito comunista dal dopoguerra in poi, e non si possono altresì dimenticare le preoccupazioni per la tenuta del sistema democratico che hanno sempre caratterizzato la dirigenza comunista italiana, dagli anni della guerra della fredda a quelli del terrorismo, con la conseguenza di trattenerne o rallentare le spinte più antagoniste e alternative. Con gli anni Novanta, l'abbandono delle basi ideologiche tradizionali che avevano guidato la sinistra italiana dal dopoguerra non ha fatto spazio a una nuova e solida elaborazione valoriale: il principale partito della sinistra, nelle sue successive metamorfosi (anche) di sigla, ha sempre più indirizzato la sua rotta verso lo scivolo neoliberalista. Oggi, del resto, l'insieme della sinistra europea, che aveva dato un contributo decisivo all'entrata in funzione della moneta unica e all'allargamento dell'Europa verso gli Urali sembra essere la principale vittima dei fenomeni che proprio quelle scelte hanno innescato.

Il sindacato tra dilemmi e potenzialità

Se quella che abbiamo così sommariamente disegnato è una parte del contesto, dello sfondo, per dir così, anche la vicenda del sindacato va ricostruita partendo (almeno) dagli anni settanta, dall'emergere della crisi che apre la stagione dei dilemmi sindacali. Occorre dire che le chiavi di lettura possibili per comprendere le vicende recenti e i loro esiti sono diverse. Una, abbastanza diffusa e accreditata, legge la storia recente del sindacato nello "schiacciamento" del sindacato stesso tra il compito di difendere i lavoratori e il ricatto esercitato dalle "compatibilità" di un capitalismo debole e di una democrazia ansimante. Le difficoltà del sindacato trarrebbero origine dalla necessità/volontà del sindacato di farsi carico delle compatibilità del sistema, in parte per ragioni oggettive (i rischi per l'economia, i livelli occupazionali e per la stessa democrazia derivanti da un uso intenso del conflitto e dei rapporti di forza), in parte per la cultura propria e della sinistra politica, in parte per la disunione tra le diverse sigle. Non v'è dubbio che questa chiave di lettura colga una parte della realtà. La storia italiana può essere letta, infatti, anche come un susseguirsi di emergenze e di colpevolizzazioni, a partire dall'impennata dell'inflazione negli anni settanta (la "spirale prezzi-salari"), la cui responsabilità fu attribuita alla scala mobile e influenzò le relazioni industriali dalla svolta dell'Eur fino ai primi anni Novanta, per arrivare alle polemiche contro i "lacci e laccioli" e al dibattito sui "garantiti" che furono alla base delle riforme in senso liberista del mercato del lavoro, fino alle riforme pensionistiche e giù giù fino alle deboli resistenze di fronte alle riforme "emer-



genziali" del governo Monti. Si tratta di una lunga storia, che meriterebbe di essere ricostruita in dettaglio, che non va banalizzata ed è stata spesso drammatica, indubbiamente caratterizzata da molti arretramenti e da molte rinunce, da continui tentativi dei sindacati di contenere e attenuare gli effetti delle politiche neoliberaliste, non sempre con successo, anche a causa delle ricorrenti divisioni. Secondo questa chiave di lettura, insomma, le difficoltà attuali del sindacato affonderebbero le loro radici soprattutto nel logoramento derivante dalla ricerca del compromesso, dalla crisi di credibilità derivante dall'essersi fatti troppo a lungo e troppo spesso carico delle compatibilità del sistema, dall'eccessiva timidezza nel contrastare la deriva neoliberalista.

Un'altra chiave di lettura che viene a volte usata per spiegare le difficoltà del sindacato è quella, più tradizionale, che le attribuisce a un eccesso di burocratizzazione. Il riferimento non è tanto al filone di analisi sulla democrazia nei partiti e nei sindacati iniziate con i classici studi di R. Michels sui partiti o di S.M Lipset, M.A, Trow e J.S Coleman sui sindacati, e neppure al filone "burocratico" alla Crozier. Le letture sul sindacato italiano sembrano piuttosto assomigliare alle tesi sostenute in un libriccino di B. Manghi, che quarant'anni fa ebbe una vasta eco tra gli addetti ai lavori. *Declinare crescendo* si intitolava il saggio, ed era un'acuta analisi delle metamorfosi del sindacato che facevano seguito alla "svolta" seguita alla «scoperta dell'urgenza dei grandi obiettivi economico sociali» a scapito del mestiere più direttamente rivendicativo. In questa chiave Manghi illustrava con intelligenza (e preveggenza) le diverse forme del crescente distacco tra le élites sindacali ai

vari livelli e l'insieme dei lavoratori.

Entrambe le chiavi di lettura che abbiamo menzionato colgono aspetti della realtà, ma sono ricostruzioni parziali per spiegare l'attuale stato delle cose. In realtà i sindacati italiani sono stati messi in difficoltà, come tutti i sindacati, innanzitutto dai cambiamenti della società e del lavoro, che sono fenomeni profondi e di lunga durata.

Il portato delle innovazioni tecnologiche

L'enfasi che di recente viene posta sull'industria 4.0 e sulle sue conseguenze sia occupazionali che sulle condizioni lavorative non può far dimenticare che in realtà i mutamenti dell'organizzazione del lavoro, nel senso dell'introduzione massiccia di tecnologie *labour savings* e di forme di organizzazione del lavoro tendenti a migliorare la qualità del prodotto riducendo le inefficienze e i costi attraverso un coinvolgimento più intenso e attivo dei lavoratori, non sono affatto nuovi, ma hanno ormai una storia almeno trentennale: già nel 1990 R. Dore invitava tutti a «prendere il Giappone sul serio». E occorre altresì ricordare che queste innovazioni se, da un lato, hanno avuto come conseguenza quella di ridurre la fatica fisica e forse, almeno in parte, l'estraneazione del lavoratore dall'insieme del processo produttivo, sono state di solito utilizzate anche per incrementare le «relazioni umane» e stringere il rapporto individuale tra il lavoratore e l'azienda, sovente *bypassando* le rappresentanze collettive le quali, dal canto loro, hanno spesso non compreso o sottovalutato la portata del cambiamento. D'altra parte la riduzione dell'occupazione e l'introduzione di tante forme di lavoro a tempo determinato hanno prodotto un indebolimento della condizione del singolo lavoratore rispetto all'impresa, aumentando il timore e la subalternità di fronte all'imprenditore e colpendo la capacità dei lavoratori di far valere i propri diritti abbassando la possibilità di farli valere in forma solidale e organizzata. A ciò occorre aggiungere gli effetti delle politiche *anti labour* attuate a più riprese dai governi, e il venir meno della «sponda» politica.

Se, da un lato, occorre prendere atto che la forza dei sindacati dipende anche dalle politiche e dalla lungimiranza dei suoi interlocutori, bisogna d'altro canto ricordare che la storia passata insegna che le strategie di indebolimento dei sindacati e più in generale dei corpi intermedi si sono rivelate, alla fine, di corto respiro, se non veri e propri boomerang per le imprese e la politica. Ciò tanto più oggi, quando le politiche nei confronti del lavoro si inseriscono e contribuiscono ad alimentare una fase in cui l'individualismo, l'insicurezza, la disaffezione verso la politica, una sorta di sordo rancore sociale stanno dilagando, con effetti certamente non positivi sulla tenuta e sulla crescita, economica e sociale, del nostro paese. La frantumazione delle identità e l'arretramento dei diritti possono forse apparire funzionali a qualche convenienza di breve periodo, ma certo non fanno fare passi avanti né alla coesione né a quell'irrobustimento culturale e sociale che costituiscono il fondamento della crescita sociale ed economica di ogni paese.



Quali prospettive?

Quale la prospettiva per il sindacato? Impossibile rispondere in maniera esauriente. Il punto di partenza è che almeno in Italia c'è per fortuna un sindacato tutt'altro che piegato, ancora forte. Non «in liquefazione», dunque, anche se certamente in difficoltà e bisognoso di cambiamenti. Su questo vi sono alcuni aspetti sui quali è forse possibile abbozzare qualche riflessione. Ne proponiamo quattro, tra i tanti possibili.

1. L'Italia di oggi è cambiata, e non in meglio. Certo, si potrebbe dire che sono l'Europa e una parte del mondo, quella più progredita almeno dal punto di vista economico, a essere cambiati non in meglio, che c'è, insomma, una dimensione internazionale del problema. La crisi sembra aver intaccato, insieme agli equilibri economici e alla diffusione, sia pure graduale e squilibrata ma continua, del benessere, le sicurezze e le aspettative delle persone, e con esse quella quota di coesione sociale che è intrinseca a una società proiettata verso il miglioramento del tenore di vita, verso la fiducia in un domani migliore per sé e per le future generazioni, e anche la disponibilità a includere nuovi soggetti in questo processo di miglioramento. La crisi sembra aver infranto tutto ciò, facendo emergere il lato oscuro degli individui e della società. La storia insegna che le grandi crisi economiche possono produrre effetti molto diversi tra loro, dal *new deal* al nazismo: ebbene questa crisi sembra aver prodotto effetti soprattutto regressivi. Naturalmente non si può dimenticare che c'è ancora molto di buono nelle



nostre società, e segnatamente in quella italiana, c'è un volontariato attivo, vi sono movimenti solidali, ma non si esagera in pessimismo osservando i molti sintomi che descrivono un paese smarrito, incattivito, deluso dalla politica, corporativo, e fatalmente attirato dalle sirene di chi propone irresponsabilmente ricette facili quanto regressive. Il dissolversi delle tradizionali solidarietà viene sostituito da solidarietà nuove e precarie, costruite non "per" ma soprattutto "anti", contro minacce per lo più costruite ad arte e che non sono quasi mai quelle reali. Sembra perdersi progressivamente la capacità di pensiero complesso, quello che va alla ricerca dei fenomeni, delle loro cause profonde e delle loro connessioni, e che è stata spiazzata e resa quasi silenziosa da un pensiero di superficie. C'è insomma da ricostruire un tessuto di valori, democrazia, partecipazione, accoglienza, legalità, per contrastare la cultura dell'individualismo e del rancore con riflessioni convincenti e senza settarismi d'opposta natura, per evitare che si dissolva la stessa trama di rapporti che tiene assieme la società. Un compito complesso, nel vuoto della politica (sembra, in certi momenti, che il pensiero regressivo diventi egemone nell'insieme nel sistema politico, in una drammatica rincorsa verso il peggio), ma è un compito tra i più urgenti che spetta al sindacato, per la sua stessa sopravvivenza. Certo, non è un compito che il sindacato può pensare di sobbarcarsi da solo, non è più tempo di "cinghia di trasmissione", ma neppure di "supplenza sindacale" ai partiti. Se non fosse una locuzione usurata dal tempo si potrebbe dire che occorre una "politica delle alleanze" non

per sostituirsi impropriamente ai soggetti della politica, ma per *produrre pensiero*, e interloquire e cercare sinergie con le forze vive della società. In questo compito gioca un ruolo fondamentale la scuola, e anche per questo è importante partire dalla difesa e dalla crescita della democrazia dentro la scuola, e dalla valorizzazione della professionalità e della qualità del personale che vi lavora.

2. In un recente libro-intervista, R. Prodi, dopo aver auspicato «il ritorno del ruolo del sindacato nel farsi interprete in maniera innovativa di questi problemi ed esigenze della società», annota che «il problema è quello del pluralismo sindacale che, generato dalle grandi divisioni del dopoguerra, è purtroppo durato nel tempo, anche in conseguenza del consolidarsi degli interessi delle differenti strutture organizzative». Quello della divisione (e dell'unità) sindacale è un tema delicatissimo, in un paese ancora attraversato da faglie politiche profonde, e nel quale i rari tentativi di superare le divisioni tra le diverse sigle sono puntualmente falliti. Tuttavia, non è possibile non rilevare che, mentre è cambiato il mondo intorno ai sindacati – i soggetti, le regole della politica sono cambiati fin troppe volte – la topografia sindacale è rimasta immutata, gli assi di divisione tra le confederazioni sono sempre quelli del 1945 e, se andiamo a scavare in profondità al netto dei cambiamenti che sono naturalmente intervenuti, perfino alcune caratteristiche identitarie dei sindacati non sono poi molto diverse da quelle delle origini, e sono cambiati poco anche i meccanismi di selezione e di formazione dei gruppi dirigenti e di funzionamento della macchina sindacale, che sono nati in un contesto profondamente diverso, e attraversato tante stagioni, rimanendo però, nella sostanza, fin troppo uguali a sé stessi.

Questa stabilità può essere letta come un segno di coerenza, e perfino di forza, ma anche come il sintomo di un eccesso di conservatorismo, che spiega anche, in parte, lo scarso *appeal* dei sindacati nei confronti dei giovani e dei nuovi lavori. È certamente vero, come scrive M. Carrieri, che «una competizione aperta per la conquista degli iscritti e dei consensi giova alla tenuta organizzativa di tutti i soggetti e rende tutte le organizzazioni più vigili e meno "sedute"». Colpisce comunque il fatto che mentre nel mondo delle associazioni imprenditoriali si sono fatti in questi anni diversi progressi per superare, sia pure tra le inevitabili difficoltà, gli assi di divisione nati negli anni del dopoguerra, anche allo scopo di rafforzarsi per contare di più, nel sindacato vi siano segnali troppo fiochi e intermittenti della volontà di iniziare un processo di questo tipo, al di là della convergenza su alcune regole, che è importante ma che assomiglia più a un difficile traguardo (come rivelano anche i ritardi nel metterle in pratica) che l'inizio di un nuovo percorso.

3. Lo sviluppo economico dell'Italia si è basato, fin dagli anni del dopoguerra e per un lungo periodo, su una situazione di mercati internazionali in espansione, con una forte disponibilità di manodopera a basso costo e a elevata fles-

sibilità, collocando le proprie produzioni in settori tradizionali. Poi la crescita, nella quale si sono mantenute molte specificità italiane, che sono state spesso descritte e analizzate dalla saggistica socio-economica: la presenza di molte imprese di dimensioni piccole e medie, molto più numerose che nei paesi europei, spesso a conduzione familiare, una quota delle quali molto efficienti; alcuni clamorosi fallimenti nel “salto” tecnologico; una forte presenza dell’industria pubblica, ma concentrata per lo più in settori ben presto diventati troppo maturi. Il ruolo dello stato, che pure è stato un attore molto importante nella storia dello sviluppo economico italiano, è stato caratterizzato troppo spesso dalla dissipazione di risorse, incanalate in mille rivoli clientelari, mentre la mano pubblica non ha saputo supportare la crescita di settori a tecnologia altamente innovativa, e ha trascurato le questioni centrali dell’investimento in ricerca, conoscenza, innovazione tecnologica.

Oggi i nodi stanno venendo al pettine, perché il basso costo e la flessibilità del lavoro non bastano più come fattori di competizione. La competizione si gioca oggi sull’innovazione, la capacità di penetrare in nuovi mercati, la dinamicità e la rapidità delle scelte produttive e tecnologiche, la partecipazione e la condivisione dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Le arretratezze del sistema Italia appaiono in tutta la loro evidenza: il basso investimento in ricerca e sviluppo, l’insufficiente investimento in ricerca pubblica, il taglio continuo al finanziamento delle università. A. Giunta e S. Rossi, in un libro recente parlano dei “fattori abilitanti” che sono decisivi per sostenere lo sviluppo, individuandoli soprattutto in due gruppi di problemi: l’ordinamento giuridico, con le sue implicazioni in termini di legalità ed efficienza, e il sistema educativo. «Un mercato non sottoposto a regole e controlli – sottolineano questi Autori – finisce con l’autosmantellarsi a causa dell’endemica tendenza dei soggetti che vi operano come venditori a ridurre la concorrenza o a collocare il mercato stesso su traiettorie esplosive. È, questa sì, una legge di natura». E, sempre nell’ambito delle regole, un’altra questione (*vexata quaestio*) che coinvolge l’ordinamento giuridico e la crescita economica è quella dell’efficienza della pubblica amministrazione, nella quale il ripetersi di riforme a ciclo pressoché continuo sembra essere, più che il segnale di un’attenzione reale della politica verso questo problema, il segnale di una voglia impotente di piegare la pubblica amministrazione a diverse visioni e diversi interessi di breve o brevissimo periodo.

Resta il tema – centrale – della conoscenza. Il punto di partenza è di una semplicità perfino banale: è evidente che in un sistema produttivo che si basa sempre più sull’innovazione e sul cambiamento organizzativo occorra un livello più alto di istruzione. Dietro questa enfasi sulla conoscenza, diventata ormai perfino uno slogan («lo slogan consueto: education, education, education!» scrive G. Berta) si nascondono tuttavia alcune trappole. La prima è l’idea che la questione dell’occupazione e del mercato del lavoro debba essere ormai, e sempre più diventare, una questione



tutta privata e individuale, nella quale soggetti che si sono costruiti, bene o male, una serie di competenze, si tuffano in un mercato del lavoro destrutturato e sempre più simile a un’arena, nell’attesa che, in una competizione anch’essa senza regole, qualcuno (un compagno di calcetto, signor Ministro?) si accorga di loro e si decida a “comprare” le loro competenze, salvo poi “rottamarli” assai facilmente e con vincoli debolissimi quando queste competenze diventano obsolete. L’altra trappola, collegata alla prima, è che nessuno debba poi preoccuparsi di come questo bagaglio di conoscenze viene poi utilizzato e retribuito, e che ci si debba rassegnare al fatto che le competenze siano sottoutilizzate in rapporti di lavoro sempre più precari e malpagati (o per niente pagati), salvo poi lamentarsi se si constata che una parte delle persone giovani e “formate” abbandona l’Italia e cerca altrove un salario decente e una dignità che non trova da noi. Le questioni della formazione, del mercato del lavoro e dei diritti non sono, e non possono essere trattate come se fossero questioni separate, come fa sempre di più la narrazione neoliberista. Qui anzi si colloca una serie di nodi assolutamente cruciali, tra loro strettamente connessi, che richiederebbero ciascuno un approfondimento specifico, ma che ci limitiamo a richiamare per titoli: la scuola, e i suoi compiti di formazione della personalità dei giovani, dell’identità, del cittadino, delle competenze dei futuri lavoratori; il rapporto tra scuola e mondo produttivo; la necessità di strutture adeguate, e adeguatamente formate, per il governo del mercato del lavoro; l’esigenza di accrescere i salari e dare stabilità all’occupazione. Va aggiunto che la questione dei salari e della stabilità del lavoro è un aspetto cruciale, non solo per



quel rilancio del mercato interno di cui molti parlano, finora vanamente, ma anche perché la precarietà della vita e l'inasprirsi delle diseguaglianze incidono sui comportamenti, sulle idee, sulla stessa partecipazione politica delle persone. Come scrive M. Franzini, «la disuguaglianza economica contemporanea, per le sue dimensioni e le sue caratteristiche, costituisce una grave minaccia al progresso sociale e alla democrazia». Il cerchio si chiude, tra le condizioni di vita degli individui e la tenuta della convivenza civile.

Tutti questi temi sono da tempo al centro della riflessione e dell'azione dei sindacati in Italia: essi sono, per diversi aspetti, uno dei connotati distintivi della "confederalità", di quel nesso tra politiche rivendicative e politica *tout court* che caratterizza da sempre il sindacato nel nostro paese. Il sindacato italiano da tempo lavora per ottenere politiche economiche diverse, fondate su un diverso modello di sviluppo, investimenti pubblici, per valorizzare la qualità della scuola, per difendere la sanità pubblica, che sta scivolando verso una silenziosa quanto rapida privatizzazione. Il tema non è più quello di arretrare davanti al ricatto delle compatibilità, ma di affermare, anzi, un modello di sviluppo diverso. Qui si colloca anche il dilemma della confederalità, la capacità cioè di inquadrare le politiche settoriali dentro una visione complessiva. Essa è un valore aggiunto, ma non ci si può nascondere che è anche un problema, in una congiuntura come l'attuale, in cui esplodono i particolarismi, prendono piede i corporativismi ed è certamente difficile mantenere le spinte più diverse dentro un quadro di valori e coerenze più generali. Tuttavia, non è inseguendoli (e, all'opposto, neppure proponendo regole che "blindino"

eccessivamente le relazioni industriali a favore dei sindacati maggiori) che il sindacato può cercare di accrescere la sua credibilità. Quella contro i particolarismi è una sfida che va giocata a viso aperto, con un equilibrato mix tra rivendicazione, democrazia, sguardo lungo, capacità comunicative, portando fino in fondo la fatica di coniugare il generale e il particolare, la diversità e la solidarietà. Basti, del resto, riflettere su un fatto: che le politiche antisindacali insistono a tutte le latitudini proprio sull'obiettivo di colpire la dimensione confederale e nazionale dei sindacati, con la (conseguente) torsione del rapporto di lavoro dalla dimensione contrattual-collettiva verso quella aziendale e/o individuale: senza andare troppo lontano, ma restando al caso italiano, e scegliendo fior da fiore, si pensi soltanto all'art. 8 della legge n. 148/2011¹ e alla piattaforma contrattuale di Federmeccanica. Gli antidoti sono la democrazia, l'ascolto, il ricambio. E questo ci introduce al quarto e ultimo tema di questa riflessione.

4. Tra i tanti fattori "oggettivi" che non facilitano, diciamo così, l'avvicinarsi delle persone e dei giovani, soprattutto, al sindacato, ce n'è anche qualcuno soggettivo, derivante cioè da come il sindacato è organizzato, decide, si racconta ed è raccontato? Certamente sì, anche se non è facile dire quali. La crisi pluriennale dei partiti ha spalancato la porta sui loro difetti, devastato la loro credibilità, decimato il numero degli iscritti. Il sindacato invece "tiene", nonostante la crisi, ha una struttura ancora forte, una presenza capillare, è una delle più grandi organizzazioni volontarie esistenti nel nostro paese. Ha saputo in parte contenere il calo degli iscritti tra i lavoratori attivi e ha saputo sviluppare attività collaterali che portano adesioni. Tuttavia nei sondaggi, per quel che possono valere, la fiducia nei sindacati non risulta molto maggiore di quella (bassa) verso i partiti. Un recente sondaggio di Swg mostra che mentre il giudizio sull'utilità dei sindacati, sia pure in calo da più di un decennio, rimane comunque abbastanza alto (il 49% degli interpellati lo ritiene utile), la fiducia nei sindacati è crollata a picco: dal 72% del 2002 al 18% del 2016. Ma anche guardando le cose da un osservatorio molto più limitato ma ben più diretto come quello di un docente che insegna da più di trent'anni materie lavoristiche all'università in una zona fortemente industrializzata e a politicizzazione ancora elevata, risalta il forte calo di conoscenze e di informazioni, ma anche di fiducia nel ruolo del sindacato per la difesa degli interessi dei lavoratori, presente soprattutto nelle generazioni più giovani.

Dire che questa sfiducia è un sottoprodotto della ormai lunga polemica contro la "casta" coglie soltanto una parte del problema. Alcuni anni fa fu pubblicato un libro nel

NOTA

¹ Si tratta della norma (voluta dall'ex ministro Sacconi del governo Berlusconi) che istituisce i cosiddetti "contratti di prossimità", cioè la possibilità per il contratto aziendale di derogare, a determinate condizioni, dal contratto nazionale, anche in senso peggiorativo, e pure di derogare a norme di legge, per esempio in materia di licenziamenti.

quale, sommando, come sempre accade in questi casi, notizie vere, notizie verosimili e vere e proprie falsità, si cercava di catalogare come “casta” tutto il sindacato. Se per “casta” si intende un gruppo chiuso su sé stesso e interessato soltanto a creare e mantenere dei privilegi, appare evidente che i sindacati non sono affatto un gruppo più chiuso di qualunque altra organizzazione “di tendenza”, che richiede, cioè, ai suoi aderenti di condividere certi valori. Per quanto riguarda i privilegi, non v'è dubbio che le retribuzioni e i benefits della grande maggioranza delle persone che lavorano nei sindacati (per non parlare di coloro che danno volontariamente la loro collaborazione) non siano per niente straordinari. Certo, vi sono state vicende e comportamenti che possono avvalorare la polemica “castale”. Le cronache (e le polemiche) sono andate a nozze parlando del numero elevato di distacchi sindacali presenti soprattutto nel pubblico impiego, dei maneggi sui contributi pensionistici di alcune figure di vertice, della scarsa o tardiva trasparenza di alcuni bilanci. Non si tratta adesso di entrare nel merito di questioni come queste, se non per dire che la trasparenza e la sobrietà sono comportamenti pretesi e dovuti da chiunque svolga un servizio per la comunità, e in particolare da chi difende il lavoro e le condizioni di vita della parte più debole della società.

Sindacati e democrazia

Un altro tema è quello del funzionamento del sindacato e del rapporto con la generalità dei lavoratori. Il tema della democrazia nel sindacato viene di solito identificato con la questione del rapporto tra sindacati e base rispetto alle scelte nelle decisioni di sciopero e di contrattazione collettiva. Su questo esiste una vasta letteratura. Ma esiste un altro aspetto, molto più trascurato dalle indagini esistenti, che riguarda la formazione e la selezione dei gruppi dirigenti. In questa materia, la storia ha visto, come è noto, lo svilupparsi di diversi modelli a seconda della diversa conformazione politico-organizzativa dei sindacati. Nei sindacati organizzati secondo il metodo delle “correnti” (era il caso del CGIL e, in parte, della UIL), la distribuzione delle cariche dirigenti dipendeva dal peso delle diverse correnti politiche, con modalità sedimentate nel tempo. A ciò si aggiungeva, negli assetti della cosiddetta “prima repubblica” un sistema di carriere che prevedeva un'accentuata mobilità tra cariche politiche, sindacali, e in organismi collaterali. Era un metodo certamente discutibile, ma che aveva comunque una sua razionalità e che probabilmente manteneva una qualche legittimazione “di massa”, per dir così. Molto più difficile è capire quali siano le logiche odierne. L'analisi degli statuti sindacali non è materia particolarmente frequentata dagli studiosi, ma può costituire una pista per un orientamento. Guardando agli statuti confederali, si possono notare statuti con strutture piuttosto diverse, alcuni modelli con regole abbastanza generali, altri che contengono regole assai più minuziose e garantiste, come lo statuto (e ancor più il regolamento attuativo) della

CGIL. In quest'ultimo, ad esempio, sono presenti norme che prevedono una partecipazione percentualmente significativa di rappresentanti di Rsu e istanze di base negli organismi dirigenti, e clausole tendenti a rinnovare frequentemente i vertici, sia con la rotazione obbligatoria delle cariche che con il loro ringiovanimento. Queste clausole si intrecciano con altre che tendono a garantire la rappresentanza di diverse “aree programmatiche” negli organi direttivi, e a contemperare il diritto al dissenso con la necessità di unità della confederazione. Le norme che riguardano le procedure di elezione degli organi di vertice sono abbastanza dettagliate ma anche piuttosto prudenti, e sono evidentemente finalizzate a creare una selezione dei vertici quanto più possibile condivisa ma anche suscettibile di mediazioni e di controlli dall'alto.

Se dalla lettura delle regole statutarie si passa però all'osservazione, sia pure impressionistica, della vita sindacale concreta e di quello che emerge dalla conoscenza delle vicende sindacali, la selezione dei gruppi dirigenti di vertice nell'insieme del movimento sindacale italiano, al netto delle differenze esistenti all'interno delle diverse organizzazioni, sembra oggi derivare da un intreccio piuttosto casuale tra meccanismi di cooptazione, “carriere” che seguono logiche abbastanza simili a quelle aziendali, mediazioni dentro gruppi ristretti e/o confronti, talvolta anche aspri, che si svolgono dentro i gruppi dirigenti e le cui dinamiche rimangono spesso protette da un velo di riserbo, se non di segretezza per i “non addetti”. Non vi sono, se non raramente, veri e propri momenti di confronto esterno, come ci si dovrebbe aspettare per organizzazioni che sono, è vero, associazioni, ma la cui rilevanza va molto al di là del semplice gruppo degli associati. Soprattutto ci si può chiedere qual è la partecipazione effettiva degli iscritti nella selezione dei gruppi dirigenti, e nel confronto non solo tra le diverse personalità ma anche, e soprattutto, tra le diverse opzioni di politica sindacale che i confronti nei gruppi dirigenti quasi sempre sottendono. Certo, su questo influisce anche la struttura a “scatole cinesi” del sindacato, che produce un rapporto estremamente mediato tra la “base” e gli organismi di vertice, man mano che si sale.

Il problema del rapporto tra la base e gli organi dirigenti ha ricevuto una risposta nel sistema politico attraverso il metodo delle “primarie”, che tuttavia non è senza problemi, e forse è anche difficilmente applicabile in un contesto come quello sindacale. Tuttavia il problema a nostro avviso rimane, tanto più in una fase come l'attuale nella quale il tema della democrazia interna, della delega, della legittimazione rappresentativa sono sempre più cruciali per la stessa credibilità di un'organizzazione. L'identificazione del sindacato, se non come una “casta”, come una burocrazia chiusa e che si autoriproduce è uno degli aspetti che tengono lontane molte persone dal sindacato, mentre questa diffidenza potrebbe essere probabilmente attenuata da modalità decisionali più inclusive e da una maggiore vicinanza della “base” ai processi decisionali e di selezione della classe dirigente.

La questione della democrazia naturalmente è ancora più visibile quando ci si riferisce al rapporto tra i sindacati e i lavoratori non tanto rispetto alle decisioni interne e alla selezione dei dirigenti, ma a proposito delle decisioni riguardanti, in modo particolare, conflitti e contrattazione. Qui vi è stata storicamente una divisione abbastanza netta tra chi riteneva che i sindacati dovessero rispondere soltanto ai propri iscritti e chi riteneva invece che dovessero rispondere alla generalità dei lavoratori. Questa distinzione sembra essersi ricomposta nel momento in cui le confederazioni hanno trovato una mediazione nel testo unico del gennaio 2014, che prevede che «i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50%+1 della rappresentanza, come sopra determinata, previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori, a maggioranza semplice – le cui modalità saranno stabilite dalle categorie per ogni singolo contratto – saranno efficaci ed esigibili». L'accordo quadro stabilisce dunque che i contratti debbano avere una duplice legittimazione, della maggioranza dei sindacati e della maggioranza dei lavoratori partecipanti alla consultazione. La soluzione è salomonica. Tuttavia non risolve tutti i problemi. Si sono verificati di recente casi in cui accordi firmati dai sindacati sono stati sconfessati dalle successive consultazioni. In una fase in cui le risorse sono piuttosto scarse e le scelte complicate, vicende di questo genere possono non essere così infrequenti. D'altra parte, anche da un punto di vista più generale, che senso ha avere degli organi eletti democraticamente se poi sono sconfessabili dalla base, magari nel momento in cui ci sono scelte complicate da fare, non necessariamente e sempre popolari? Quali effetti può avere la sconfessione dell'operato delle rappresentanze? Ovviamente possono esservi casi diversi: una cosa è se le rappresentanze sono venute meno al mandato rappresentativo ricevuto per incapacità o peggio per dolo, tutt'altra se ciò è accaduto perché la situazione si è successivamente modificata, o per concludere una trattativa in situazioni particolarmente difficili. Si pone insomma il problema della scelta tra via rappresentativa e via diretta alle decisioni: una può escludere l'altra? Va detto con chiarezza che non esiste una soluzione ottimale al problema. Come si evince da un saggio di L. Baccaro, né la razionalità né all'opposto il corporativismo o l'estremismo risiedono esclusivamente negli organi dirigenti né nella base. L'esperienza dimostra che soltanto una sana dialettica tra vertice e base può distillare quella dose di ragionevolezza e di compromesso che è in grado di tenere a bada i comportamenti più miopi e irresponsabili. Per fare questo occorre però una dirigenza democraticamente e fortemente legittimata (e questo rinvia ad alcune considerazioni precedenti), e un forte rapporto basato anche su una comunicazione biunivoca continua e trasparente.

È, questo della democrazia interna ed "esterna" all'organizzazione, uno dei nodi più intricati di fronte al quale si trova oggi il sindacato, dentro un quadro complessivo che,



in fondo, non è troppo diverso da quello descritto da G. Giugni nella sua introduzione alla seconda edizione del classico di S. Perlman *Per una teoria dell'azione sindacale*: «Mantenere il ritmo di sviluppo che consenta un progresso nel benessere, rendere efficaci a tale scopo meccanismi regolativi della distribuzione delle risorse senza, nello stesso tempo, ricorrere a misure limitative dell'autonomia sindacale è, in fondo, la sfida del tempo presente». ■

Bibliografia

- L. Baccaro, *Democrazia nel sindacato: procedure decisionali nell'esperienza italiana*, in "Stato e mercato", 3, 2000
- G. Berta, *Eclisse della socialdemocrazia*, il Mulino, Bologna, 2009
- M. Carrieri, *I sindacati*, il Mulino, Bologna, 2012
- C. Crouch, *Il potere dei giganti*, Laterza, Bari-Roma, 2011
- P. Feltrin, S. Zan, *Imprese e rappresentanza*. Carocci, Roma, 2015
- L. Gallino, *Italia in frantumi*, Laterza, Bari-Roma, 2006
- H. Geiselberger (a cura di), *La grande regressione*, Feltrinelli, Milano, 2017
- G. Giugni, *Presentazione alla seconda edizione italiana*, in S. Perlman, *Per una teoria dell'azione sindacale*, Edizioni Lavoro, Roma, 1980
- A. Giunta, S. Rossi, *Che cosa sa fare l'Italia*, Laterza, Bari-Roma, 2017
- Laboratorio Cisl industria 4.0. *Le tecnologie e il lavoro che cambia*, Edizioni Lavoro, Roma, 2017
- A. Magone, T. Mazali, *Industria 4.0*, Guerini e associati, Milano, 2017
- B. Manghi, *Declinare crescendo*, il Mulino, Bologna, 2017
- R. Prodi, *Il piano inclinato*, il Mulino, Bologna, 2017
- A. Sciotto *Sempre più blu. Operai nell'Italia della grande crisi*, Laterza Bari-Roma, 2011
- H. Totsuka, S. Togunaga, *Il lavoro in Giappone*, Ediesse, Roma, 1996
- Fondazione Unipolis, *La partecipazione dei lavoratori nelle imprese*, il Mulino, Bologna, 2017

UNA BUSSOLA PER LA SCUOLA

Nuove strategie pedagogiche
e didattiche per gli studenti di oggi

a cura di Angela Maria Volpicella
e Giorgio Crescenza



Edizioni Conoscenza

I libri di Minerva

Angela Maria Volpicella
Giorgio Crescenza
(a cura di)

UNA BUSSOLA PER LA SCUOLA

Nuove strategie pedagogiche
e didattiche per gli studenti di oggi

pp. 240 - € 15,00

Una scuola inclusiva è possibile. Una scuola capace di leggere le problematiche complesse dei giovani di oggi e di offrire una proposta formativa di alto livello.

Dopo il successo della prima edizione, ecco un volume arricchito e rinnovato che coniuga felicemente l'elaborazione teorica con la proposta di nuove pratiche e l'analisi degli attuali ordinamenti scolastici.

Con saggi di Giuseppe Bagni, Angela Balzotti, Massimiliano Fiorucci, Rosa Gallelli, Maria Concetta Rossiello.

E una presentazione di Massimo Baldacci.

Scuola idea /per tutti

Antonio Valentino

GLI INSEGNANTI NELL'ORGANIZZAZIONE SCOLASTICA

Consapevolezze e competenze
di una professione che cambia

seconda edizione aggiornata



Edizioni Conoscenza

Antonio Valentino

GLI INSEGNANTI NELL'ORGANIZZAZIONE SCOLASTICA

Consapevolezze e competenze
di una professione che cambia

pp. 168 - € 12,00

Senza buoni insegnanti, motivati professionalmente e responsabilizzati rispetto al funzionamento complessivo della scuola, nessuna riforma ha gambe per camminare.

Ma buoni insegnanti non si nasce, lo si diventa grazie alla felice combinazione di sforzo personale e politiche bene orientate verso la formazione e soprattutto verso il valore sociale del fare scuola.

Essere insegnanti oggi – è questa la tesi del libro – significa fare i conti con competenze anche nuove, sapersi muovere all'interno dell'organizzazione scolastica e non solo dentro l'aula, avere consapevolezza dei cambiamenti del mondo e della propria professionalità, ritrovare l'orgoglio del proprio ruolo. In una parola, essere bravi insegnanti, non solo in-segnanti. Questo libro dimostra che è possibile.