

elementi di spontaneismo è infatti un linguaggio molto vecchio, di Democrazia proletaria ». È una specie di giudizio senza appello, nel quale colpisce sgradevolmente il prendere le distanze dalla dirigenza sindacale in difficoltà e messa in difficoltà per le ragioni dette (come colpisce qualche lettera di addio alla classe lavoratrice recentemente data alle stampe).

Il rapporto con i mutamenti è quindi ben altro che un problema da risolvere con qualche atto di parata o qualche decisione di vertice: è problema che richiama prepotentemente in causa la ragione stessa del sindacato, che sta nel cogliere le aspirazioni storiche del « mondo del lavoro » e cercare di dare loro una risposta.

La crisi del modello neo-corporativo

Risponde Michele COLASANTO

È evidentemente troppo facile, col senno di poi, affermare che gli eventi legati al nuovo decreto sul « costo del lavoro », e in particolare la clamorosa rottura all'interno delle tre confederazioni sindacali maggioritarie, potevano essere previsti.

Del resto nessuno o quasi tra gli osservatori (o attori) delle vicende sindacali aveva formulato previsioni del genere. Tuttavia quanto è avvenuto dopo il 14 febbraio ha enfatizzato una serie di problemi che in effetti erano venuti a maturazione anche prima, così che ragionare attorno a tali problemi non costituisce una semplice esercitazione, legata a ipotesi più o meno correttamente formulate, ma piuttosto un modo per evidenziare ancora più efficientemente alcuni nodi con cui l'azione sindacale è destinata a misurarsi in tempi non lunghi. Un primo problema è rappresentato dallo stesso paradigma generale cui si è ritenuto di dover ispirare l'azione del sindacato: il paradigma neo corporativo, ovvero un tipo di paradigma in cui centrale è il mercato politico: la contrattazione tra rappresentanze di interessi come quelli dei lavoratori dipendenti e delle imprese è portata per quanto possibile al centro del sistema socio-economico, attraverso una serie di atti che coinvolgono i governi. Questi infatti sono chiamati in causa in prima persona poiché, specie quando si tratta di attuare politiche di moderazione salariale, le contropartite possibili per i lavoratori dipendenti non possono che essere di tipo politico, ovvero passano attraverso impegni assumibili in sede di politiche economiche e sociali (maggiore occupazione, ad esempio o sacrifici proporzionali e più elevata equità fiscale, o servizi sociali adeguati, ecc.).

Ora, a parte le insufficienze che caratterizzano un paradigma come quello neocorporativo già in sede teorica (si veda in proposito quanto Lorenzo Ornaghi scriveva sul numero di giugno 1983 di questa stessa rivista), di fatto esso presenta sul piano delle esperienze attuate in Italia come in altri paesi, almeno tre ordini di questioni specifiche. Intanto, l'interazione che si stabilisce tra governi, imprese e sindacati ripropone con evidenza la questione del rapporto tra partiti e sindacati. Un rapporto non sempre facile né semplice neppure in quelle situazioni in cui il sistema politico è meno frammentato del nostro e in cui esistono situazioni di raccordo preciso tra organizzazioni sindacali e partiti « laburisti » (*Labor party* in Inghilterra o partito socialdemocratico in Svezia). Tanto più dunque l'interazione accennata si presenta problematica in un'esperienza, come quella italiana, di pluralismo sindacale e di frantumazione accentuata della rappresentanza politica.

L'equilibrio tra conflitto e cooperazione

Sarebbe però un errore ritenere che le difficoltà di funzionamento del paradigma neo corporativo dipendano solo dai problemi di interdipendenza che le vicende sindacali hanno con quelle politico-partitiche. In realtà, il fatto di portare al « centro », come si è detto, la gestione delle politiche contrattuali pone un problema di obiettivi e di metodo all'azione sindacale non facilmente risolvibili. Il rischio di una tale situazione è duplice. Da una parte si può innescare un processo di deligitimazione nei confronti dei vertici da parte della « base » sindacale, che vede compromessa la possibilità di azione su obiettivi concreti e a breve termine come quelli di natura salariale. Dall'altra, alla centralizzazione delle politiche contrattuali può non corrispondere l'adozione di comportamenti periferici coerenti, che in realtà dovrebbero essere di natura più cooperativa rispetto a quanto è avvenuto in passato, anche se questo non significa tanto pensare di adottare forme di cogestione delle scelte di impresa da parte delle rappresentanze sindacali in azienda, ma più semplicemente assumere criteri di comportamento non ispirati puramente alla rivendicazione (*more and more*). Di qui l'esigenza di un equilibrio tra conflitto e cooperazione, che però non è certo facile da conseguire, quando, da una parte, oggetto di azione sindacale è in un'azienda la stessa occupazione e, dall'altra, l'articolazione del corpo sindacale è fatta da quadri e militanti che non sempre si presentano attrezzati, sul piano delle opzioni culturali e delle competenze necessarie, per un sindacato della gestione, come si usa dire, piuttosto che della rivendicazione.

Una terza serie di questioni è poi legata alla possibilità che le organizzazioni sindacali possano strutturalmente, oltre che culturalmente, garantire i patti conclusi in sede centrale. In gioco, con altre parole, è

la capacità di rappresentanza delle organizzazioni sindacali, una capacità che rischia di essere compromessa per due ragioni:

— perché interagire con le politiche di governo può determinare una sorta di sovraccarico funzionale per un'organizzazione di interessi, estesi ma pur sempre parziali, come quella del sindacato dei lavoratori; in fondo si chiede a quest'ultimo di riuscire là dove oggi gli stessi partiti non sembra riescano, ovvero garantire il « bene comune »;

— perché la stessa base della rappresentanza è oggi in forte evoluzione (cambiano i mestieri e le professioni, il sistema produttivo si articola e si decentra, muta l'etica del lavoro, e quest'ultimo perde di capacità di assegnare un'identità sociale).

Complessità e velocità del processo di trasformazione

I fenomeni richiamati chiamano in causa la complessità e la velocità dell'evoluzione delle relazioni industriali e dell'intero sistema socio-economico e politico-istituzionale. Travolto dalla gravità e dalla complessità della crisi in atto (economica, ma non solo; basta pensare alle insufficienze del *welfare state*), l'equilibrio che era emerso a partire dalla fine degli anni sessanta è caduto, evidenziando la sua precarietà e soprattutto riportando alle difficoltà di fondo delle relazioni sindacali del nostro paese; il forte grado di esposizione alla influenza dei partiti e soprattutto l'assenza di una cultura sindacale sufficientemente omogenea. L'esperienza istituzionale della Federazione unitaria e l'impegno a rimontare una situazione di oggettiva arretratezza della condizione di lavoro dipendente avevano, da un certo punto in poi (se si vuole dall'autunno caldo, per rifarci a un termine temporale fortemente suggestivo), coperto tale situazione e in qualche modo congelato il problema. Ma ora, di fronte alla complessità e alla gravità della crisi, le contraddizioni e le incertezze non possono che riesplodere e riportare il problema stesso ai suoi termini di fondo: quale sindacato per quale società. È già successo nella storia del nostro paese; e dal travaglio che era seguito alla scissione degli anni quaranta era nato quello che è stato chiamato il « sindacato nuovo », una concezione e un'esperienza che ha segnato una discontinuità rispetto a tutta la storia precedente.

Affermare che oggi possa riproporsi una situazione simile sarebbe ingenuo e fuorviante. È però egualmente difficile pensare che nulla muterà rispetto agli anni settanta. Gli elementi di continuità saranno molti, da quello relativo all'esigenza di pensare alle organizzazioni sindacali come soggetti politici, legittimati e necessitati a trattare con i governi, al perseguimento di un'unità d'azione tra le diverse organizzazioni ormai naturale per milioni di persone. Tuttavia, la sfida del « nuovo » comporterà un'accentuazione delle singole originalità culturali.