

Le nuove frontiere del sindacato in Italia

Le recenti vicende del decreto sul costo del lavoro hanno riproposto, come è noto, una serie di temi e problemi (recenti e non) propri dell'esperienza sindacale del nostro paese.

Tra gli altri, tre nodi tuttora aperti sembrano rivestire un'interesse particolare.

1) *La questione dell'autonomia. Il problema è ovviamente quello dell'indipendenza del sindacato dai partiti, requisito indispensabile per la stessa unità. Esso oggi è reso più complesso da un nuovo significato che va attribuito al termine « autonomia », ovvero l'autonomia dell'intero sistema delle relazioni industriali dall'intervento dei governi in materie tradizionalmente proprie di tale sistema.*

Proprio perché autonomo, il sindacato si carica (così si è affermato in passato) di una soggettività politica; ma in quanto soggetto politico, esso si trova a dover interagire direttamente (condizionando ma essendo condizionato) con l'azione governativa.

2) *La questione della contrattazione collettiva. I fautori della soggettività politica del sindacato enfatizzano la necessità di una centralizzazione delle politiche rivendicative. Ma tale centralizzazione, se è legittimante verso il sistema politico, rischia di essere delegittimante verso la base, per gli ovvi condizionamenti che ne derivano sui comportamenti contrattuali in azienda.*

3) *Il rapporto con i mutamenti della sfera produttiva e culturale. Peraltro le due questioni richiamate non possono prescindere dai più generali mutamenti di carattere sia strutturale che culturale, che sembrano fare intravedere una maggiore articolazione e complessità dei problemi del lavoro. Articolazione e complessità (si vedano ad esempio i fermenti di neo-decentramento e i mutati atteggiamenti verso il lavoro) che appaiono incidere per più di un verso sulla capacità (e possibilità) di rappresentanza delle organizzazioni sindacali.*

Intorno ai tre ambiti problematici qui sommariamente enunciati, abbiamo raccolto le opinioni e i giudizi di tre studiosi: Guido Baglioni, Sergio Zaninelli, Michele Colasanto.

Abbiamo ritenuto opportuno rispettare la forma data agli interventi

dagli stessi interlocutori. Di conseguenza, mentre due di loro (Baglioni e Zaninelli) hanno fornito tre risposte corrispondenti ai tre nodi problematici, uno degli interlocutori (Colasanto) ha preferito condensare in un'unica risposta le riflessioni relative all'intera materia.

Scambio politico e democrazia sindacale

Risponde Guido BAGLIONI

1. Il problema dell'autonomia sindacale ha sempre avuto un grande rilievo nel nostro paese per il legame di forti componenti sindacali con partiti di tradizioni rivoluzionarie o riformiste e, specificamente, nel secondo dopoguerra, come condizione per realizzare l'unità d'azione e l'unità sindacale concreta fra le diverse organizzazioni esistenti.

Ancora oggi tale condizione è indispensabile per evitare una rottura definitiva fra Cgil, Cisl e Uil. Con questa affermazione non intendiamo sostenere un totale distacco fra talune componenti del panorama sindacale italiano ed i partiti della sinistra, che sarebbe impensabile; piuttosto, e più semplicemente, una relativa distinzione di compiti fra i due tipi di soggetti, che, in sostanza, è quanto avvenne, in buona misura, nel decennio settanta e con l'accordo del 22 gennaio 1983.

Il problema dell'autonomia si è posto diversamente in altri paesi europei del centro-nord, in presenza di due condizioni assenti in Italia: l'esistenza di una sola grande organizzazione sindacale e rapporti non gerarchici fra sindacati e partito « amico », normalmente di impronta social-democratica o laburista.

In questi paesi, volendo semplificare, è risultato più rilevante e discusso il problema dell'autonomia delle relazioni industriali, specie quando il partito « amico » era al potere. Ciò è dovuto alla necessità di trovare punti di equilibrio e di contemperanza fra l'azione del sindacato come autorità salariale e l'azione dei governi *pro labour*.

Tale necessità, negli ultimi anni e con la crisi economica, è divenuta comune anche agli ambienti prima estranei a questi processi, come quelli dell'area mediterranea, tanto che si sono diffuse, con o senza successo, pratiche di scambio politico, in particolare nella determinazione e nella gestione delle politiche dei redditi. In effetti, questo passaggio è riscontrabile in Italia in forme implicite da circa un decennio ed, esplicitamente, nell'ultimo biennio.

La centralizzazione

2. Queste pratiche tolgono parte della loro autonomia alle relazioni industriali; in concreto, pongono vincoli allo svolgimento della contrattazione collettiva, normalmente in cambio di risorse e di certezze che lo Stato offre sui terreni delle politiche economiche, sociali e dell'occupazione. Nei momenti di crisi, come l'attuale, i limiti alla contrattazione sono più evidenti e, nel contempo, le contropartite offerte dallo Stato appaiono più modeste. Da qui, le maggiori difficoltà di tali pratiche rispetto al passato, anche se esse risultano ancora più opportune; salvo l'alternativa di « tipo inglese » di esclusione e di emarginazione del sindacato dalla scena politica.

Per il buon funzionamento di processi di scambio, uno dei requisiti riconosciuti è costituito dalla centralizzazione dell'azione sindacale o, meglio, dalla determinazione degli obiettivi rivendicativi e dal controllo dei livelli superiori su quelli inferiori di tale azione.

Questa condizione non è assoluta né in via di fatto né in via di principio. Nel primo caso, come si è visto per decenni in Svezia, la centralizzazione non ha impedito adattamenti elastici della negoziazione nelle singole unità produttive. Nel secondo caso, come può realizzarsi in Italia, la determinazione centralizzata dei salari e di altri istituti contrattuali non impedisce di prevedere applicazioni articolate e innovazioni negoziali ad altri livelli, specie quello aziendale, purché esse si attengano alla logica della collaborazione e della partecipazione o, come si dice, della democrazia industriale.

Simili elasticità e adattamenti a livello aziendale sono opportuni per due ragioni: l'una, di carattere sostantivo, per coinvolgere il sindacato nei processi di ristrutturazione e nell'introduzione di nuove tecnologie e, conseguentemente, per far partecipare i lavoratori ai vantaggi (oltre che ai costi) che ne derivano; l'altra, relativa alla salvaguardia e al radicamento della rappresentanza sindacale, per legittimare e dare consistenza all'azione sindacale negli ambienti di lavoro. Con questa seconda ragione, si dovrebbe favorire un buon tasso di democrazia sindacale, non eludibile nel lungo periodo, e sperimentare forme, pur diverse, di democrazia diretta.

Ma la questione della democrazia sindacale non si ferma qui; essa si pone anche per gli impegni e i contenuti dell'azione sindacale a livello centralizzato. Su tale livello è più difficile e poco funzionale pensare alla democrazia diretta, salvo per gli orientamenti generali o per scelte cruciali e chiare. Per altri momenti o decisioni, sembra plausibile attenersi al coinvolgimento, alla verifica, al controllo degli organi delle rappresentanze sindacali. D'altra parte, come hanno dimostrato recenti ricerche empiriche, la democrazia sindacale non è necessariamente correlata con il decentramento della contrattazione e, viceversa, non sus-