

Passato Prossimo

Conclusione

A vent'anni di distanza dall'accordo sulla "predeterminazione della scala mobile" e dal referendum dell'anno successivo, la crisi unitaria tra Cgil, Cisl e Uil non è ancora superata. Anzi, proprio come succede nelle malattie croniche, di tanto in tanto, si registrano fasi di peggioramento. Anche acute. L'anamnesi può aiutare la diagnosi. Comunque può contribuire a formulare un quadro più chiaro della situazione. Vale quindi la pena di domandarsi: cos'è che pesa sul perdurare della crisi unitaria? E' il retaggio di un "passato prossimo" che non riesce a finire? Oppure stiamo scontando la troppo sbrigativa rimozione delle vicende di vent'anni fa?

Secondo una certa scuola di pensiero, il processo storico non è mai determinato da un'unica causa, ma da una molteplicità di cause. Il processo storico sarebbe infatti il risultato di diverse circostanze che si compongono in innumerevoli combinazioni, prodotte sia da forze interne che esterne agli avvenimenti considerati. Per interpretare correttamente le vicende storiche bisognerebbe quindi tenere presente l'insieme dei fattori che le hanno influenzate. Lavoro impegnativo. Che perciò è meglio lasciare agli storici di professione.

Noi possiamo accontentarci di una spiegazione più banale. In ogni caso più semplice. Il sindacato si ritrova nella stessa condizione di quelle persone che volendo compiere un certo itinerario, a causa di una frana, ad un certo punto si ritrovano la strada interrotta. Volendo comunque proseguire il viaggio, non possono fare altro che cercare di immettersi sulla viabilità secondaria. Ma nel reticolo di strade e stradine, non sempre adeguatamente segnalate, faticano a ritrovare la direzione giusta. Per andare nella stessa direzione e verso la stessa meta delle strada che hanno dovuto inopinatamente abbandonare, sono ora costretti a fare un percorso più lungo e più contorto. Risultato: per arrivare a destinazione servirà molto più tempo e molta più fatica. Soprattutto occorrerà particolare attenzione a sbagliare strada.

In questo come in altri campi, l'esperienza è sempre di aiuto. Perché facilita una più tempestiva individuazione delle difficoltà ed anche il modo migliore di affrontarle. A patto però che si sappia ricavare dall'esperienza solo l'insegnamento che vi è contenuto, e li fermarsi. Per evitare di finire come Bertoldo, che essendosi scottato con la minestra calda, soffiava inutilmente su quella fredda.

Alcuni anni fa Francis Fukuyama annunciava la "fine della storia". Incurante dell'annuncio di Fukuyama, la storia però non è finita. Anzi, ha accelerato. Perché il mondo cambia più in

fretta. Molto più in fretta di quanto sia mai avvenuto in passato. Negli ultimi vent'anni abbiamo infatti assistito ad avvenimenti straordinari ed inattesi. La slavina di "Tangentopoli" ha travolto la prima Repubblica, cancellando il sistema dei partiti che la componevano. Malgrado l'ideologia comunista conservi un certo numero di devoti, il comunismo (inteso come movimento politico organizzato a livello internazionale) è crollato. E con esso è finito anche il precedente assetto del mondo fondato sull'equilibrio della "guerra fredda". Naturalmente questo non significa che il mondo di oggi sia diventato più rassicurante. Basti pensare alla minaccia del terrorismo internazionale. O alla questione della pace e della guerra. Mentre in passato la guerra era (discutibilmente) teorizzata come "la prosecuzione della politica con altri mezzi", attualmente con la dottrina della "guerra preventiva" essa viene addirittura concepita come strumento di "sostituzione" della politica.

Sul piano economico e sociale, nel giro di due decenni, la rivoluzione informatica ha radicalmente modificato il modo di comunicare, di produrre, di lavorare. La "globalizzazione" ha cambiato il volto dell'economia. Ma soprattutto i rapporti sociali. Mentre il capitale è globale, il lavoro è locale e questo determina una asimmetria nell'equilibrio di potere che si era faticosamente cercato di costruire lungo tutto il secolo scorso. Non a caso, nei paesi occidentali sviluppati, è fiorita una consistente letteratura sul "declino" del movimento sindacale. I sindacati dei paesi avanzati, dipinti in passato come forti e minacciosi, sempre più spesso vengono ora considerati scarsamente influenti. Secondo diversi analisti, le cause della loro diminuita capacità di influenza sarebbero da ricercare: nella aggressività delle politiche neoliberiste; nella integrazione globale dei mercati, nella frantumazione del mercato del lavoro. Sono valutazioni che contengono elementi di analisi reale, a cui alcuni non mancano di sommare anche l'auspicio che si sia finalmente aperta una fase nella quale si può fare a meno del sindacato e della contrattazione. Comunque, un fatto è certo: il nuovo quadro (interno ed internazionale) mette il sindacato di fronte a sfide inedite ed impegnative.

La prima (ed anche la più ovvia) è quella di riuscire a dare vita ad un sindacalismo più "inclusivo". Capace cioè di rivolgersi concretamente a tutti i segmenti del lavoro che cambia e di rappresentare quindi anche i di lavoratori temporanei ed atipici. Vale a dire quella quota del mondo del lavoro che è sempre più numerosa, ma che non rientra nelle modalità di impiego a cui il sindacato ha storicamente dato voce. Inutile dire che si tratta di una sfida facile da enunciare e più difficile da raccogliere. Ma, proprio per questo, varrebbe la pena di investire maggiori risorse e creatività.

La seconda riguarda il come e con quali mezzi, nel nuovo contesto economico e sociale, sia possibile conciliare la definizione ed il perseguimento di obiettivi di equità sociale assieme ad

una efficace tutela del lavoro. La realizzazione di questo proposito sollecita qualche considerazione sul ruolo del sindacato ed il suo rapporto con il sistema politico. Non sono questioni nuove. Esse hanno infatti avuto un peso non irrilevante anche negli avvenimenti che hanno portato alla crisi unitaria della prima metà degli anni ottanta. Si deve per altro aggiungere che si tratta di questioni che non sono mai risolvibili una volta per tutte. Non dovrebbe quindi essere considerato tempo sprecato quello destinato a discuterne.

La discussione appare tanto più utile se si considera che per il sindacato il sistema politico non ha mai costituito un tema di esame e di scelte particolarmente approfondite. Se non informalmente e privatamente da parte di dirigenti e militanti. Questo limite tradizionale risulta oggi ulteriormente ampliato a causa di un atteggiamento abbastanza diffuso. A differenza del passato, sembra infatti prevalere l'attenzione e l'interesse verso la quotidianità. Comunque non si avverte, o emerge in modo più affievolito (perlomeno nella discussione pubblica) un forte desiderio di definire il ruolo del sindacato per gli anni a venire. Tende così a prevalere l'esigenza di reagire (anche se non sempre si riesce a capire bene come) ad un periodo che viene giudicato di particolari difficoltà e di scarse fortune.

In ogni caso, per trovare una intesa fondata circa le caratteristiche dello spazio pubblico e statale nella vita sociale, il sindacato deve necessariamente partire dalla definizione di sé stesso. Cioè dalla sua identità, dalla sua strategia, dalla sua autonomia. A questo fine due aspetti appaiono cruciali e meritano di essere considerati. Il primo è che la contrattazione, ed a maggior ragione l'insieme delle rivendicazioni di politica economica e sociale, possono costituire un fattore rilevante delle dinamiche politiche. Perché incidono sul consenso, sulle decisioni di governo, sugli assetti istituzionali, sulla legislazione. Probabilmente, i padri fondatori del sindacato non avrebbero sperato di più. Oggi però ne avvertiamo anche i limiti. Perché ogni nuova iniziativa verso il sistema politico può comportare anche la rinuncia a qualcosa del patrimonio consolidato. Per la buona ragione che la contrattazione (ed ancora di più la concertazione) non è solo somma, ma è anche scambio. Servirebbe quindi, e qui viene il secondo aspetto, una sorta di inventario delle prerogative rinunciabili, in quanto non più essenziali ai fini di una efficace tutela dei lavoratori, e quali invece gli spazi irrinunciabili per un sindacalismo che intenda restare tale. Non si tratta di una esigenza esclusiva del sindacato italiano. In fondo, è lo stesso dilemma storico con cui è alle prese gran parte del sindacalismo europeo.

In attesa di una discussione che possa fare questo inventario, a me sembra che una frontiera possibile di intervento sul sistema politico presupponga un sindacato che abbia una strategia propria sulla riforma dello Stato, sulla revisione istituzionale, sulle modifiche costituzionali,

sul federalismo, sull'intervento pubblico nell'economia. Presupponga, in sostanza, un sindacato con una strategia non episodica sulle grandi alternative che contrappongono culturalmente ed ideologicamente protezione sociale e tensioni liberiste. Strategia che non può non implicare anche qualche opzione sulla macchina della rappresentanza politica e sul suo equilibrio con la buona amministrazione. E' infatti anche tenendo conto di questi ingredienti che il sindacato può cercare di definire le sue convergenze, od i suoi contrasti di fondo, con gli schieramenti politici.

Al di qua di una frontiera ambiziosa, ma praticabile, si dovrebbe stabilire anche la frontiera impraticabile o, per così dire, improbabile. Nel novero delle iniziative improbabili personalmente inscrivo ogni velleità e tentazione del sindacato ad intervenire direttamente nei processi elettorali, o nelle dinamiche interne ai partiti ed agli schieramenti. Perché si tratta di atteggiamenti che compromettono solo l'immagine di autonomia del sindacato senza produrre effetti determinanti. Anche per la buona ragione che il consenso dei lavoratori non delega assolutamente al sindacato un compito di rappresentanza politica. Per averne conferma basta leggere una indagine, svolta da Abacus prima delle ultime elezioni politiche, tra gli iscritti al sindacato pensionati della Cgil lombarda. Secondo i risultati di questa indagine, più di un terzo degli iscritti al sindacato pensionati della Cgil lombarda era orientato a votare per il centro destra. Cosa che, a giudicare dai risultati elettorali, dovrebbe essere puntualmente avvenuta. Tendenze analoghe si sono manifestate anche in altri paesi europei. A suo tempo, il 42 per cento degli iscritti alle Trade Unions ha votato per la signora Thatcher. Malgrado "la Signora" non abbia mai fatto mistero dei suoi propositi antisindacali. Perciò, anche al di là di ogni considerazione di principio, se ne deve dedurre che il sindacato farebbe bene a guardarsi da ogni velleità di influire sul voto.

Stabilito comunque che alcune cose sono possibili ed altre piuttosto improbabili, resta il fatto che, in determinate circostanze ed a certe condizioni, uno "scambio politico-sociale" con lo Stato può consentire al sindacato di esercitare un ruolo efficace. Tanto più in presenza di problemi che non possono essere affrontati e risolti se non con il metodo della "concertazione". Cioè con uno "scambio politico" triangolare. A questo proposito è bene però non ignorare mai che per funzionare la "concertazione" (anche se nel linguaggio politico-sindacale e mediatico sembra essere diventato un termine passe-partout, buono quindi per tutti gli usi) esige un grado elevato di centralizzazione delle relazioni industriali. Proprio per questa sua specifica natura, volendo evitare spiacevoli effetti collaterali, si dovrebbe ricorrere alla concertazione con una certa cautela. Essa andrebbe infatti attivata solo in presenza di

problemi e circostanze particolari. Soprattutto per tempi delimitati e quindi ben definiti di volta in volta.

Lo “scambio politico” esige anche qualche altro chiarimento. Il primo è di ordine pratico e consiste nella necessità di operare una distinzione tra Stato e partiti. Il che vuol dire che lo Stato, senza diventare alcunché di superiore e di astratto, deve avere anche una sua concreta e visibile autonomia. Autonomia, non solo consentita, ma richiesta proprio dallo stesso pluralismo delle istanze politiche. Il secondo è di ordine culturale. Esso consiste nel riconoscimento che il cambiamento sociale non può dipendere in maniera esclusiva dalla Stato. A ben vedere questo giudizio dovrebbe accomunare quanti considerano lo Stato troppo invadente e quanti lo considerano, al contrario, il luogo centrale e pressoché unico di decisione. In effetti una cultura che “conosce” lo Stato ed ha ben presenti le sue (storicamente) insostituibili prerogative, non dovrebbe sentire alcun bisogno di trasformarlo (nel bene e nel male) in una entità compatta e sovrastante. Fortunatamente mi sembra però che, anche se ancora a fatica, questa consapevolezza incominci a farsi strada. Ne ricavo conferma dalla crescente e più avvertita coscienza verso i diritti civili. Coscienza che domanda appunto l'intervento dello Stato, ma ne respinge contemporaneamente: tanto l'arbitrio, che ogni ingiustificata intromissione nella vita delle persone.

Va da sé che la sfida cruciale per il sindacato continua a riguardare la sua capacità di rappresentare il lavoro. Cioè la sua capacità di interpretare: i modi di produrre; l'impresa; le linee dello sviluppo economico-sociale; gli interessi che si formano. D'altra parte è proprio partendo da qui e non per volontarismo astratto, o per mimesi, che esso perviene alla questione dello Stato. Anche per la buona ragione che il suo specifico non è mai stato e non è quello di occupare lo Stato. E nemmeno di cambiarlo. Il suo specifico è semplicemente quello di cercare sempre di rispondere (al meglio) alle nuove esigenze di tutela di coloro che rappresenta. Quindi, anche quando i mutamenti economici e sociali, lo sollecitano ad aprirsi a compiti nuovi, in qualche modo più “politici”, la sua costante preoccupazione deve sempre restare quella di non intaccare mai il “patto dell'autonomia”. Patto che esclude ogni interferenza sindacale nella formazione delle rappresentanze politiche, come ogni interferenza politica per quelle sindacali. Ma che, per diventare reale e credibile, ha bisogno soprattutto di autonomia culturale, di elaborazione, di valori.

La cultura dell'autonomia si fonda su una idea di democrazia pluralista, di conflitto e di cambiamento delle società industriali che (malgrado certi sbrigativi necrologi) appare tutt'altro che esaurita. Ma la democrazia pluralista, per essere davvero tale, esige non solo il

pluralismo “nelle” istituzioni, ma soprattutto un pluralismo “di” istituzioni, di ordinamenti, di poteri. Si deve quindi concludere che, se è vero che l’habitat naturale del sindacato autonomo è la democrazia pluralista, è non meno vero che senza un sindacato autonomo la democrazia difficilmente riesce ad essere davvero pluralista.

Da qualunque punto vista lo si consideri, il tema dell’autonomia sindacale continua quindi ad essere cruciale. Sfortunatamente però, al Museo di Arti e Mestieri di Parigi, sotto una campana di vetro viene conservato solo il metro per misurare le distanze e non anche quello per misurare l’autonomia. Perciò per discuterne e soprattutto per rafforzarla, ci si deve affidare a qualche criterio, a qualche parametro. Inevitabilmente meno scientifico e più politico. Personalmente resto convinto che sia la democrazia interna a costituire la “pietra angolare” dell’autonomia sindacale. Può quindi risultare utile qualche considerazione sul tema.

Più o meno, sappiamo tutti che l’idea di “democrazia politica” è una idea complessa, prodotta in secoli di esperienze e di riflessioni. Essa è particolarmente (e purtroppo anche drammaticamente, basti pensare alle vicende del Novecento) vissuta nella cultura occidentale. Si deve tuttavia riconoscere che, per il solo fatto di essere sensibili ai valori che essa propone, non produce meccanicamente comportamenti coerenti. Anche perché nelle idee, negli ideali della democrazia convivono numerosi aspetti. Democrazia vuol dire infatti protezione e garanzia delle scelte individuali, difesa del sistema politico, possibilità di proporre altro, possibilità di essere diversi. Ovviamente entro limiti storici. Ma, in particolare per il sindacato, democrazia vuol dire soprattutto organizzazione delle pratiche collettive, “autogoverno”. Sia quando si tratta di ridurre diseguaglianze ingiustificate che offendono il valore delle persone, che per assicurare una sostanziale libertà dal bisogno. Quindi democrazia è contemporaneamente legittimità del conflitto e premessa di ordine. Ma proprio per questa sua complessità si capisce bene quanto sia difficile incarnare nella pratica questo insieme di ideali e di esigenze. Nella pratica contano infatti le diverse culture ed anche le diverse personalità. Così come contano molto anche gli interessi legati ai diversi ruoli sociali, al posto che si occupa nel sistema e nelle organizzazioni di appartenenza. Ecco perché, pur condividendo l’identico ideale formale, si è inevitabilmente portati a scegliere di difenderne, o rivendicarne, questo o quell’aspetto.

E’ ovvio che nel sindacato avrebbe poco senso una discussione continua, astratta ed accademica sulla democrazia in generale. Ciò di cui si avverte invece il bisogno è una discussione concreta su: più o meno democrazia, “per chi, in quale situazione, rispetto a quali

vincoli”. Naturalmente, senza mai perdere l’ansia, l’insoddisfazione, l’intenzione di agire. Anche per questa permanente contraddizione non è difficile capire che la discussione e la ricerca su questo tema non è mai risolvibile una volta per tutte. Ma resta inevitabilmente sempre aperta.

C’è tuttavia un punto sul quale un chiarimento nel sindacato risulta utile ed urgente. Da qualche decennio infatti una parte del movimento sindacale rimane continuamente in bilico tra una concezione di “democrazia rappresentativa” ed una di “democrazia di movimento”. Il risultato di questo ondeggiamento è soltanto quello di produrre ricorrenti cortocircuiti tra base e vertice. Con la conseguenza di esporre periodicamente il sindacalismo al rischio di trasformarsi: o in un fenomeno irrazionale di massa, oppure nel vaniloquio di una élite. In alcuni casi, persino tutte e due le cose insieme. Converrebbe quindi che il sindacato riservasse un po’ più di tempo ed impegno per discutere della dimensione pratica della democrazia. Dimensione che è costituita dall’insieme di regole e procedure per decidere assieme. Se le regole e procedure sono incerte ed affidate all’estro del momento di questo o quel leader è difficile che si riesca ad arrivare a decisioni condivise ed accettate. Questo è, dunque, un punto importante per il futuro del sindacalismo confederale e soprattutto per i suoi rapporti unitari.

Altrettanto importante è avere chiara la correlazione tra unità e gli obiettivi che il sindacato intende concretamente perseguire. Perché c’è sempre un rapporto tra fini e mezzi che deve essere tenuto presente. Cerco di spiegarmi meglio. Se il fulcro della azione sindacale sono le condizioni di lavoro, il salario, in buona sostanza i contratti, l’unità potrebbe benissimo essere considerata un requisito “auspicabile”, ma non “indispensabile”. Perché, bene o male, i contratti possono essere realizzati anche in un quadro di “pluralismo” sindacale. In questa prospettiva andrebbero, caso mai, tenuti presenti soprattutto due aspetti.

Primo, chi nel sindacato pensa sia utile difendere (magari perché è convinto che in questa fase non ci sia altro da fare) un quadro di pluralismo organizzativo dovrebbe essere più severo con la democraticità dei propri ordinamenti interni. In particolare chi sottolinea la dimensione associativa del sindacato, dovrebbe sentire il dovere di sviluppare una democrazia associativa che oggi appare in seria difficoltà. Non per ragioni oscure o perverse. Ma per lo straordinario impatto che una consistente burocrazia sindacale, i suoi destini ed i suoi interessi, finisce per avere nei confronti degli iscritti. Specie quando i motivi per iscriversi tendono a diventare largamente indipendenti da un disegno di trasformazione sociale e, dunque, da un sistema di valori.

Il secondo aspetto da mettere a fuoco è che, in una prospettiva di pluralismo, la competizione nella determinazione delle condizioni di lavoro e di salario deve potersi svolgere abbastanza liberamente. Come è stato giustamente osservato anche da analisti tradizionalmente vicini al sindacato, essa non comporta danni irrimediabili e quindi può svolgersi senza particolari drammi. Questo significa che, in un contesto di sufficiente libertà e di sostanziale legalità, si possono sperimentare non solo accordi separati, ma anche conflitti separati. Nella ragionevole certezza che essi possono comportare un po' di irrazionalità, ma tutto sommato non scardinano nulla. Quanto meno nulla di decisivo. Perciò gli scioperi della Fiom contro il contratto nazionale (sottoscritto solo da Fim e Uilm), quelli dei macchinisti dei Cobas, quelli degli autoferrotramvieri, quelli della scuola, o di qualsiasi altro settore od azienda, che riescono a mobilitare particolari aree di lavoratori, possono essere disapprovati (perché ritenuti un mezzo sbagliato per obiettivi sbagliati) ma non possono essere ritenuti illegittimi. Sarà il tempo a decidere chi potrà avvantaggiarsi organizzativamente. Oppure se la realtà costringerà invece gli antagonismi ad un avvicinamento.

In questo contesto bisogna semmai mettere in conto che il sindacalismo corporativo (senza vincoli di carattere economico e sociale) è avvantaggiato rispetto al sindacalismo confederale. Si deve quindi dare per scontata la tendenza ad una crescente frantumazione della rappresentanza e la conseguente proliferazione di sigle organizzative. Per avere una idea dei possibili sviluppi dovrebbe essere sufficiente ricordare il fatto che già oggi, ad esempio, nel settore della sanità la rappresentanza del lavoro si disperde in ben 42 sigle. Credo che, per ora, si tratti di un primato. Nulla, tuttavia, induce a pensare che in futuro, in altri settori od in altre aziende, non si possa fare ancora meglio.

In ogni caso, il punto che vorrei chiarire è che, se il "pluralismo sindacale" può risultare in qualche misura compatibile con la contrattazione (seppure con i rischi ricordati), difficilmente esso può consentire al sindacato di proporsi come un soggetto attivo nel governo dei processi economici e sociali ed assolvere i compiti relativi. In effetti, per riuscire ad essere un soggetto efficace nella politica redistributiva, nella lotta alle disuguaglianze ingiustificate, nella battaglia per lo sviluppo ed il lavoro, il sindacato non può prescindere dall'esigenza di unità. La ragione è semplice. Basta dare una occhiata alle cronache degli ultimi anni per rendersi conto che senza unità il sindacalismo confederale incontra difficoltà crescenti (e spesso insormontabili) ad influire, prima ancora che sulla soluzione dei problemi, sull'agenda delle questioni da mettere all'ordine del giorno della discussione e del confronto pubblico. Anche per questo, non di rado, si è ritrovato nella scomodità di dovere reagire alle iniziative prese dal potere politico. Con il rischio, sempre incombente, di una divisione: tra quanti pensano

che l'unica cosa da fare sia di rispondere alle politiche del governo con la mobilitazione e la protesta e quanti pensano invece che sia preferibile impegnarsi per tentare almeno una "riduzione del danno".

Le cose poi si complicano ulteriormente quando, al confronto sulle posizioni altrui, Cgil, Cisl ed Uil si presentano in ordine sparso. Senza cioè una piattaforma comune. Naturalmente le piattaforme unitarie non costituiscono una cauzione assoluta contro il rischio di accordi separati. Ma è quasi sempre vero l'opposto. Che cioè piattaforme separate, salvo un miracolo, non producono mai un accordo unitario. Comunque, resta il fatto che vicende recenti e meno recenti offrono la conferma che, in particolare sui temi di politica economica e sociale, la divisione genera soprattutto impotenza.

Per esorcizzare questa indesiderabile deriva non sono sufficienti gli auspici o gli inchini retorici a favore dell'unità. Tanto più se servono solo a mascherare la rassegnata convinzione che occorre accontentarsi dello status quo. Condotta che si vorrebbe giustificata dalla constatazione che l'esperienza unitaria è fallita persino in momenti che sembravano più propizi. Soprattutto con riferimento ai sentimenti ed all'orientamento prevalente tra i lavoratori. Perciò, in un periodo di "nuvole basse", l'aspettativa di una evoluzione favorevole dei rapporti unitari sarebbe da considerare irrealistica.

Debbo dire, che considero il confronto con la crisi unitaria della metà degli anni ottanta inappropriato e poco convincente. Ritengo infatti che venga ignorata, o perlomeno sottovaluta, una differenza importante. Mi riferisco al peso che in quella vicenda (come ho cercato di spiegare riproponendo il racconto degli avvenimenti di quel periodo) ha avuto la cultura comunista ed il comunismo come movimento politico organizzato. In effetti malgrado, all'epoca dell'accordo di S. Valentino e del referendum sulla scala mobile, la teoria della "cinghia di trasmissione" fosse già andata largamente in disuso, era però sopravvissuta la pretesa e la pratica (del tutto coerente con la cultura comunista) di interpretare il "primato della politica" come "primato del Partito". Pretesa a cui la regola del "centralismo democratico" conferiva rilevanti effetti pratici. Il succo di quella regola può infatti essere tradotto all'incirca così: la discussione nel Partito è libera, ma la solidarietà con il "centro" (cioè con il vertice del Partito) alla fine, è obbligatoria. Questo spiega perché, ad esempio, Lama (pur contrario al referendum) non ha esitato a sottoscriverne la richiesta, quando il Partito ha ufficialmente deciso di promuovere la raccolta delle firme.

Dunque, il dato che mi induce a ritenere incomparabili le due situazioni, è che da oltre quindici anni il comunismo è scomparso. Ed è scomparso sia a livello internazionale che nazionale. Gli è certamente sopravvissuto un discreto numero di nostalgici, un certo numero

di devoti. Ma è del tutto improbabile che essi (anche volendo) abbiano qualche possibilità reale di condizionare le dinamiche sindacali. Come invece è stato in grado di fare il Pci (nell'84 e nell'85) nei confronti di una parte della Cgil.

Stando così le cose dovrebbe essere naturale domandarsi: venuto meno questo decisivo impedimento, cos'è che motiva ancora il pluralismo del sindacalismo confederale? La risposta prevalente tra gli "addetti ai lavori" è duplice. Da un lato sarebbero le differenze di culture sindacali, dall'altro le divergenze sulle politiche.

In effetti non si può non riconoscere che nell'esperienza del sindacalismo italiano del dopo guerra si sono costantemente manifestate due diverse correnti di pensiero. O, se si preferisce, due diverse culture. Una più ispirata a modelli di natura "pubblicistica"; l'altra più a modelli "privato collettivi". Per quanto riguarda la formazione della rappresentanza, la prima è sempre stata tendenzialmente favorevole a meccanismi di elezione a suffragio universale dei rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro e vedrebbe di buon occhio un intervento legislativo a tal fine. La seconda tende invece a sottolineare il valore dell'autonomia associativa e dell'autonomia dell'ordinamento sindacale nei confronti di quello statale. E' quindi sostanzialmente contraria ad interventi legislativi che disciplinino la formazione della rappresentanza. Almeno in una certa misura, si tratta perciò di due idee diverse di sindacato, che riflettono due diverse concezioni dei rapporti Società-Stato. Il punto è: ma sono anche inconciliabili? La mia risposta è francamente negativa. A patto naturalmente di non trasformare queste idee diverse in "ideologia", in "fondamentalismo" e quindi in identità irriducibilmente contrapposte.

Ma, se si riesce a scongiurare questo pericolo (altrimenti esiziale), non dovrebbe risultare impossibile individuare ragionevoli approdi comuni. Una conferma si dovrebbe ricavare dal fatto che sul tema delle relazioni sindacali la legge è già intervenuta. Ad esempio, in funzione della cosiddetta "legislazione di sostegno" (si pensi al titolo III dello Statuto dei lavoratori). Ma è intervenuta anche in funzione della selezione delle associazioni sindacali per la loro partecipazione a funzioni ed a organi pubblici. Insomma non si dovrebbe fingere che oggi il sistema delle relazioni sindacali sia totalmente immune da interferenze statali. Anche perché è proprio il pluralismo organizzativo che paradossalmente sollecita (dalle nomine al CNEL, ai comitati di vigilanza previdenziale, e così via) interventi della legge tendenti a stabilire "chi rappresenta che cosa".

In ogni caso, si dovrebbe riconoscere che la preoccupazione (sicuramente giusta!) di circoscrivere al massimo ogni intervento "eteronomo" nel sistema di relazioni sindacali, diventerebbe tanto più credibile e convincente quanto più risultasse accompagnata e sostenuta

da una concreta capacità di regolazione autonoma. Sono perciò convinto che se il problema viene affrontato in modo pragmatico, senza sovraccarichi ideologici, i sindacati confederali non dovrebbero incontrare difficoltà insuperabili nel pervenire ad una sintesi comune. Tanto più che comune dovrebbe essere l'interesse a contrastare un uso debordante ed inappropriato della legge nelle relazioni sindacali. Sia perché si tratta di uno strumento meno flessibile della contrattazione. Ma soprattutto perché, in misura maggiore o minore, ogni intervento legislativo espropria le parti sociali dal potere di decisione in ordine ad aspetti relativi ai loro rapporti. Il che dovrebbe costituire sempre motivo di preoccupazione. Perché si tratta di una interferenza nell'autonomia del sociale. Interferenza che comporta sempre un indebolimento della democrazia pluralista. A ben vedere quindi le diverse sensibilità che si sono manifestate e si manifestano su questo punto non dovrebbero costituire un impedimento insormontabile ai fini di una sintesi unitaria. Sempre che, naturalmente, prevalga la volontà di ricercarla.

Giudico altrettanto poco persuasiva anche la seconda ragione. Perché le differenze sulle politiche sono da considerare un dato assolutamente fisiologico. Per il semplice fatto che sono sempre esistite. Ed, in misura maggiore o minore esisteranno sempre. Esistono, del resto, anche all'interno di ogni organizzazione. E quando non emergono è un brutto segno. Perché vuol dire che si discute troppo poco. Vuol dire che prevale il conformismo. Che non è mai il miglior coadiuvante della democrazia associativa. Il nodo vero quindi non è l'esistenza di proposte politiche diverse per affrontare questo o quel problema. In realtà, resto convinto che il nodo da sciogliere riguardi piuttosto le regole, i mezzi, i metodi, con cui ricondurre a sintesi unitaria le differenze, quando queste ci sono e si manifestano. Il problema da risolvere riguarda quindi l'impegno ad individuare e definire regole che mettano il sindacalismo confederale in grado di decidere assieme. Soprattutto in presenza di posizioni differenti, o contrastanti.

Il che mi porta a sottolineare un paio di aspetti di democrazia sindacale. Innanzi tutto sono incline a ritenere che la regola canonica delle democrazie (ogni testa un voto; cinquanta più uno dei voti espressi per deliberare) possa risultare inadeguata a ristabilire, e soprattutto a stabilizzare, una pratica unitaria. Venendo da una lunga stagione di divisione e di contrapposizione mi sembra infatti difficile che una maggioranza di voti negli organismi sia sufficiente a garantire l'accettazione del risultato (cooperativo, o conflittuale) a seconda di chi vince il confronto. Penso quindi che decisioni a maggioranza qualificata possano risultare più rassicuranti ed appropriate. Almeno per accompagnare la fase di transizione verso approdi unitari più consolidati e strutturati.

Inoltre, credo che particolare circospezione e cautela andrebbe anche utilizzata circa l'impiego di strumenti referendari. Soprattutto quando escono dal perimetro dell'azienda per coinvolgere l'insieme dei lavoratori. Sia per l'impossibilità di attivare controlli effettivi sul loro svolgimento e sul loro esito reale. Sia soprattutto per impedire che, in assenza di garanzie tangibili in ordine al loro svolgimento, le soperchierie o l'intolleranza finiscano per avere il sopravvento sulla ragione.

In definitiva mi sembra di poter dire che, per superare la dolorosa rottura di vent'anni fa, si dovrebbe partire da una necessaria riflessione circa il rapporto tra sindacato e sistema politico, e da ciò che esso implica. Perché riflettere su questo rapporto significa discutere concretamente di autonomia e di democrazia. Cioè dei fondamenti della politica unitaria. Politica che, a sua volta, costituisce la condizione ineludibile per ridurre il deficit di incidenza del sindacalismo confederale e scongiurare così una contrazione della sfera sociale in cui l'azione collettiva riesce a contare.

Si dovrebbe quindi convenire che, per rimontare la china, serve un adeguato impegno di analisi e di ricerca collettiva, che consenta di chiarire i termini reali della situazione e la posta in gioco. Soprattutto serve la convinzione che la divisione, per i lavoratori ed il sindacato, non è un destino. Ma il prodotto di circostanze storiche. Che può perciò cambiare con il mutare del contesto storico.

Sono però convinto che il modo migliore per aiutare questo sviluppo non sia quello, apparentemente consolatorio ma sostanzialmente elusivo, di rimuovere le ragioni di divisione e contrapposizione che si sono sedimentate nel tempo. D'altra parte, nelle vicende collettive, nascondere i problemi sotto la sabbia non ha mai costituito una efficace terapia. Al contrario, per trovare soluzioni condivise, è sempre risultato preferibile discutere apertamente delle difficoltà e delle divergenze. A patto, naturalmente, di non cadere nella trappola di inutili ed astratte dispute identitarie e "filosofiche". Che, in una organizzazione come il sindacato, non portano da nessuna parte.

A questo fine gioverebbe, forse, anche una maggiore consapevolezza che le idee capaci di influire davvero sulla vita sociale non sono prodotte dal pensiero solitario di singoli individui, ma sono sempre il risultato dell'apporto di gruppi consistenti. Esse sono sociali, perché hanno natura sociale. Nascono infatti da uomini che le hanno tratte dalla loro esperienza e dalla riflessione sulle loro sofferenze e sui loro errori.

Come tutti, sono convinto che l'esperienza sindacale insegni molte cose. Tra le molte, una però mi preme particolarmente. Si tratta della constatazione che le idee sociali che funzionano

(più di quelle che si sviluppano soltanto secondo una intima logica interna) sono soprattutto quelle che, come germi, riescono a viaggiare sulle gambe degli uomini ed a diffondersi nell'ambiente. Ma, proprio per questo, sono persuaso che le idee sindacali dovrebbero essere pragmaticamente considerate reazioni provvisorie a circostanze particolari. E quasi sempre irriproducibili. La loro sopravvivenza non andrebbe perciò legata all'immutabilità, ma piuttosto all'adattabilità. Esse possono infatti contribuire ad assecondare e promuovere il progresso sociale solo se non vengono tramutate in un breviario di formule e frasi fatte. Tanto meno in ideologie. Né per giustificare lo status quo, né per indicare un imperativo trascendente che imponga di rinunciarvi.

In estrema sintesi si può dire che la loro importanza si misura nel tempo. In rapporto alla loro adattabilità e dunque alla loro effettiva capacità di interpretare e migliorare la realtà sociale. Concretamente questo significa che la loro importanza dipende: dalle forze che riescono a mettere in moto; dai risultati che consentono di conseguire.

Nota

Il lettore che ha avuto la pazienza di arrivare fino a qui si è già reso conto che questo testo non è una ricerca e nemmeno un saggio storico. E' semplicemente il racconto, sul filo della memoria, di un periodo significativo della vicenda sindacale italiana. Soprattutto delle idee, delle posizioni, dei travagli che l'hanno attraversata. Per questo non ho ritenuto necessario appesantirlo con note e bibliografia, come si usa negli scritti accademici. Considero tuttavia opportuno segnalare almeno i libri che mi sono stati più utili nella stesura di questo lavoro.

Gerardo Chiaromonte, *Col senno di poi. Autocritica e no di un uomo politico*, Editori Riuniti, Roma 1990.

Piero Fassino, *Per passione*, Rizzoli, Milano 2003

Caro Berlinguer. Note ed appunti riservati di Antonio Tatò a Enrico Berlinguer. 1969-1984. Einaudi, Torino 2003

Miriam Mafai, *Dimenticare Berlinguer. La sinistra italiana e la tradizione comunista*, Donzelli, Torino 1996

Luciano Lama, a cura di Gian Paolo Pansa, *Intervista sul mio partito*, Laterza, Bari 1987

Piero Craveri, *La democrazia incompiuta. Figure del '900 italiano*, Marsilio, Venezia 2002

Ezio Tarantelli *L'utopia dei deboli è la paura dei forti. Saggi, relazioni ed altri scritti accademici*, Franco Angeli, Milano 1988

Felice Mortillaro, *La via italiana al capitalismo. Scritti 1970-1995*. Il sole 24 ore libri, Milano 1997

Tiziano Treu, *Il patto contro l'inflazione. Contenuti e documenti delle intese governi e sindacati*. Edizioni Lavoro, Roma 1984

Piero Craveri, *Sindacato e sistema politico*, in *Le relazioni industriali in Italia. Rapporto 1983-84*, Edizioni Lavoro, Roma 1986.