



## I «nuovi» dilemmi del sindacato

Francesco Sinopoli\*

Questa non è una recensione. Si tratta, piuttosto, di una riflessione che trae origine dalle tante suggestioni e indicazioni che vengono dal libro che Carrieri ha curato per la collana *Farsi un'idea* del Mulino. Una pubblicazione «divulgativa», ma molto, molto densa. Sono pochissimi, oggi, a poter indagare storia, condizioni attuali e prospettive del sindacato con l'occhio del ricercatore, ma anche di persona «interna al processo». Un grande privilegio. L'autore è senza dubbio tra questi.

Il sindacato come oggetto di studio (sociologico, storico, economico, giuridico) è sempre più marginale. Per questa ragione la pubblicazione, per la sua vocazione a una diffusione ampia, ha ancora più valore. La casa editrice merita, quindi, un plauso per la scelta dell'oggetto e del curatore.

### 1. Le origini, l'onda alta e la crisi

Il libro inizia raccontando la nascita del sindacato. L'epica stagione delle origini: l'Inghilterra dei primi decenni dell'Ottocento, quella «dell'industrialismo che scompagina l'assetto sociale del tempo», le prime associazioni di lavoratori che «si configurano come estensione [...] delle società di mutuo soccorso [...] le quali erano originate dall'esigenza di offrire [...] un aiuto e un appoggio, a fronte della forte incertezza lavorativa».

In Italia, ci ricorda l'autore, il vero salto organizzativo avvenne con la costituzione delle Camere del lavoro, eredità delle *Bourses du travail* dell'esperienza francese, che univano i lavoratori a prescindere dalla condizione professionale, erogando servizi di varia natura. Queste strutture si affermeranno prima in competizione con le federazioni industriali di categoria, finen-

\* Francesco Sinopoli è dottore di ricerca in Diritto del lavoro e delle relazioni industriali, segretario nazionale della Federazione lavoratori della conoscenza (Flc) Cgil.

do poi per convivere e cooperare, realizzando così un modello originale di organizzazione «reticolare».

Essenziale per comprendere il fenomeno sindacale delle origini il richiamo all'opera dei Webb, cui Carrieri rinvia, e la definizione di «democrazia industriale». Sidney e Beatrice Webb – nella ricerca della legittimazione dell'esperienza sindacale rispetto ai postulati efficientisti della scienza economica – parlano, infatti, dell'evoluzione delle organizzazioni operaie come storia del progresso del metodo democratico (Webb S., Webb B., 1897).

L'altro riferimento indispensabile è la cosiddetta «scuola di Oxford», in particolare Otto Khan Freund, giurista di Weimar emigrato in Inghilterra, che mette al centro del suo studio la contrattazione collettiva, proprio in un'ottica di democrazia industriale, intesa come attitudine «a porre regole costruendo un contropotere dei prestatori assoggettati al potere di subordinazione» (Khan Freund, 1972). Questo tipo di pratica regolativa delle condizioni di lavoro presuppone l'accettazione del conflitto come fatto naturale e dotato di capacità espressiva perchè «consente ai lavoratori di esprimersi e riconoscersi» (Carrieri, 2012, p. 31). Col tempo le relazioni industriali fondate sulla contrattazione collettiva configureranno i sindacati e le organizzazioni datoriali come «legislatori privati».

Il contratto collettivo si affermerà, infatti, anche come elemento indispensabile al governo dell'impresa. Resterà certamente funzionale al *balance of power* (Khan Freund, 1972), ma diventerà sempre più necessario alla governamentalità di un'organizzazione del lavoro che richiede per la produzione fordista certezza e prevedibilità. Su queste basi si consolida quell'autonomia collettiva che Gino Giugni descriverà, per primo tra i giuristi italiani, come un ordinamento vero e proprio, «originario e distinto rispetto a quello statuale» (Giugni, 1960). Proprio quell'ordinamento sarà l'unica via, nel nostro paese, in grado di superare la mancata attuazione delle norme costituzionali «che erano state fissate nel 1948 per regolare l'attività sindacale e lo sciopero», ma che si erano rivelate di difficile attuazione (Carrieri, 2012).

Se le parole chiave del fenomeno sindacale già nella sua prima fase sono solidarietà, democrazia, contrattazione collettiva e conflitto, il suo «consolidamento» (Carrieri, 2012, cap. 2) è strettamente connesso a due fattori: l'affermarsi della *mass production* e le politiche di crescita dei governi socialdemocratici. Il sistema di relazioni industriali sviluppatosi nel secondo dopoguerra fu una componente essenziale del modello di gestione della do-

manda d'impronta keynesiana (Crouch, 2011). Il ruolo di autorità salariale del sindacato era considerato fondamentale per evitare effetti inflazionistici, mentre il rispetto della sua funzione negoziale da parte dell'impresa necessario a mantenere il conflitto in un perimetro ben definito.

Che l'affermazione del sindacato sia andata di pari passo nel corso del Novecento con l'affermazione del modello sociale europeo è, quindi, assolutamente fuori discussione. Nel libro si parla esplicitamente di «culla europea del sindacalismo» e, dati alla mano, si dimostra come il tasso di iscrizione alle organizzazioni sindacali in Europa non abbia mai avuto eguali negli Stati Uniti «sia per ragioni culturali, come la presenza di un forte individualismo fiducioso verso il mercato e scettico verso l'azione collettiva, sia per ragioni organizzative, data la prevalenza della contrattazione collettiva in azienda che rende più difficile raggiungere l'insieme dei lavoratori» (Carrieri, 2012).

Tra le principali «istituzioni» che hanno connotato il modello sociale europeo abbiamo quindi il sistema di relazioni industriali, che riconosce un ruolo determinante alle rappresentanze collettive dei lavoratori (Regini, 1991). Il rapporto con i partiti socialisti, cristiano-sociali e socialdemocratici, che garantiva nei periodi di governo di queste forze politiche una legislazione favorevole, la gestione diretta e indiretta di pezzi di welfare e del mercato del lavoro (il sistema Ghent, che ha rafforzato nel tempo i sindacati di Finlandia, Belgio, Danimarca e Svezia, ne rappresenta l'esempio più fulgido), la concertazione con la stagione dei grandi patti sociali europei, sono tutti ingredienti che hanno concorso a rafforzare il sindacato.

In particolare, tra gli anni cinquanta e gli anni settanta il compromesso socialdemocratico e le politiche pubbliche hanno aiutato «le imprese e la crescita economica, ma anche il lavoro e i diritti sociali» (Carrieri, 2012). È quella che l'autore chiama «l'onda alta». Certo, il sindacato interpreta attivamente questa stagione, non è solo un beneficiario passivo della tendenza storica, contribuisce a costruirla. Infatti, tra gli elementi fondamentali che Carrieri utilizza nel «mettere a fuoco il significativo radicamento in larga parte del mondo del lavoro» del sindacato in quel periodo storico troviamo sia «l'attitudine verso la facilitazione delle iscrizioni e dell'appartenenza, qualche volta anche grazie ai sostegni istituzionali, sia la capacità di mobilitarsi per allargare la sfera dei diritti sociali e i loro beneficiari. Questi due tratti si rafforzano reciprocamente [...] i lavoratori si iscrivono perché il sindacato garantisce loro la disponibilità a intervenire su un'ampia gamma di disponibilità e

non (solo, aggiungerei io) all'animazione delle fiammate conflittuali: pensioni, sanità, assicurazione contro la disoccupazione» (Carrieri, 2012).

Ora, dopo anni di liberismo, in alcuni casi espresso in politiche apertamente anti-sindacali (Harvey, 2011), in altri strisciante ma comunque in grado di indebolirne il potere negoziale, e ancora di più nella drammatica crisi che colpisce questa parte di mondo occidentale, il sindacato vive una stagione difficile. L'individualizzazione progressiva del lavoro, andata di pari passo con il declino delle grandi concentrazioni industriali, e l'indebolirsi delle grandi identità collettive, completano questa cornice di difficoltà. In sintesi, parafrasando Carrieri, il sindacato riduce la sua base storica di rappresentanza e non acquista *appeal* verso il lavoro discontinuo e frantumato.

Quanto è distante la stagione dell'onda alta da oggi? Nel tentare una risposta è difficile non ripensare a quello che scriveva Pino Ferraris (2011), di cui sentiamo profondamente la mancanza, in uno dei saggi raccolti nel suo bellissimo *Ieri e domani. Storia critica del movimento operaio e socialista ed emancipazione del presente*<sup>1</sup>: «quando la *maisonne institutionnelle* minaccia di crollare e i saperi dell'ordinaria amministrazione non bastano più, nasce l'esigenza di riportare alla luce i disegni e i progetti, i calcoli e i modelli dei costruttori, di capire le logiche architettoniche discusse e realizzate, di conoscere i materiali utilizzati dai fondatori. Ogni crisi di rifondazione chiama ed esige il recupero del punto di vista genetico. Oggi è la radicalità della crisi del sindacato e del sistema politico dell'Europa contemporanea che ci costringe a scavare dentro le origini».

E il libro di Carrieri alla «crisi del sindacato» dedica correttamente pagine importanti, ponendo quesiti e suggerendo anche possibili soluzioni. Nel libro, in realtà, non si parla espressamente di declino del sindacato, ma certamente di restringimento del suo peso. Il cambiamento di paradigma – si afferma – è tale da mettere in discussione la funzione stessa delle grandi organizzazioni almeno per come le abbiamo conosciute fino a oggi. Per dirla

<sup>1</sup> Si tratta di una raccolta di tre saggi fondamentali per capire il movimento operaio, con un'ottica «laterale» rispetto alla storiografia ufficiale, ma decisamente condivisibile: *Sul sindacalismo europeo delle origini. Quattro lezioni all'Università di Campinas*, già uscito nel 1992 per conto di Ediesse con il titolo *Domande di oggi sul sindacalismo europeo dell'altro ieri. Quattro lezioni all'Università di Campinas*; *Oswaldo Gnocchi Viani: un protagonista dimenticato*, già pubblicato come saggio introduttivo al libro *Dieci anni di Camere del lavoro* dello stesso Gnocchi Viani; *Politica e società nel movimento operaio e socialista*, pubblicato in *Alternative per il Socialismo*, 5, febbraio-marzo 2008.

con Marino Regini (1981), non c'è un solo dilemma nell'azione sindacale ma tanti, e dai primi anni ottanta – epoca in cui maturava quel testo – le domande senza risposta sono enormemente aumentate.

## **2. Il primo dei nuovi dilemmi. Esistono prospettive per le relazioni industriali?**

Esiste ancora una prospettiva di regolazione congiunta degli assetti produttivi tra sindacati e controparti datoriali, a fronte di una sempre maggiore capacità dell'impresa di emanciparsi dai vincoli «territoriali»? Guardando al nostro paese, dopo una fase di «concertazione» in qualche modo inscritta nella stagione (comunque neoliberale) dei patti sociali europei (Carrieri, 2012; Crouch, 2011), che ha avuto al centro le politiche deflattive finalizzate alla riduzione del deficit e del debito pubblico, abbiamo assistito a un periodo caratterizzato da una politica delle relazioni industriali di segno opposto: prima, riduzione del peso della concertazione favorendo un più leggero dialogo sociale; poi, con l'avanzare della crisi, negazione ostentata della stessa funzione sociale di questo strumento. La competizione globalizzata, favorendo l'emancipazione dai vincoli territoriali e indebolendo la funzione degli stessi Stati nazionali, da tempo sposta progressivamente i rapporti di forza a favore delle imprese (Revelli, 1995).

Negli ultimi anni, tuttavia, si è determinato un salto di qualità di questo processo, che ha letteralmente travolto il nostro sistema «negoziato» di relazioni industriali. Non si tratta solo di un «ulteriore» spostamento del contratto collettivo verso l'impresa, ma del divenire l'impresa stessa, con la sua razionalità, nuovo motore nel processo di produzione normativa (Bavaro, 2012). Il caso Fiat è paradigmatico. È l'emblema di una tendenza profonda che, non a caso, ha dato una spinta decisiva all'approvazione di un testo di legge sulla contrattazione aziendale (art. 8, legge 148/2011). La norma – per fortuna «tamponata» dall'accordo del 28 giugno 2011 siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil – è finalizzata ad annientare la stessa inderogabilità della legge, oltre che del contratto collettivo nazionale, a opera di accordi decentrati, a prescindere da eventuali rinvii del contratto nazionale. Si può dire, senza timore di smentita, che le relazioni industriali vengono riscritte dal pensiero neoliberale e da rapporti di forza notevolmente sfavorevoli ai lavoratori (Baccaro, Howell, 2012).

È difficile tuttavia separare queste vicende da una più generale valutazione di ciò che accade nel nostro sistema produttivo: esiste infatti un macroscopico problema di collocazione nella divisione internazionale del lavoro che chiama in causa scelte di politica industriale. Purtroppo l'Italia non ha reagito in alcun modo al mutamento delle condizioni strutturali dei mercati internazionali, restando ancorata al suo tradizionale modello produttivo. Con la fine dell'opportunità di giocare sulla leva delle svalutazioni competitive, già all'inizio degli anni novanta sarebbe stato necessario orientare le nostre produzioni sempre più su beni di fascia media o medio-alta, beni ad alto valore aggiunto di conoscenza, investendo nell'innovazione e utilizzando quelle che sono state definite correttamente manovre di flessibilità ricca<sup>2</sup>.

La nostra tradizionale specializzazione produttiva ci condanna a un declino inesorabile. Non a caso l'unico indicatore che ha accompagnato coerentemente l'andamento del Pil in questi anni è il mutamento relativo degli scambi commerciali internazionali, in particolare dei prodotti ad alta tecnologia. Mentre i nostri partner e competitori diretti si spostavano su queste produzioni, accumulando quote di mercato, noi perdevamo (e perdiamo) terreno. Il diverso valore aggiunto di quei beni, determinato dalla quota di sapere e innovazione in essi incorporata, ovviamente ha un effetto a cascata. Sui salari<sup>3</sup>, sulle mansioni richieste, sulla capacità non solo di produrre ricchezza, ma anche di assicurare qualità nel lavoro e nella vita. Quel tipo di produzione comporta una maggiore produttività e remunera di più il lavoro.

La crisi del sindacato in Italia è oggi, prima di tutto, lo specchio di una più generale crisi dei fattori produttivi. Senza una politica industriale che orienti una diversa specializzazione produttiva la situazione può solo peg-

<sup>2</sup> Vedi Campagna, Pero (2003). Le manovre povere (a oggi maggiormente diffuse nel nostro paese) sono quelle più semplici, che puntano prevalentemente alla variazione del flusso produttivo col risparmio dei costi. La flessibilità ricca, invece, basata sull'uso integrato di tutte le leve, è finalizzata a cogliere un risultato di medio-lungo periodo. Le manovre di questo tipo hanno al centro l'innovazione interna, di prodotto e/o di processo, e lo sviluppo della professionalità delle risorse umane attraverso la formazione, tutti investimenti a redditività differita. In questo caso l'impresa acquisisce una capacità di modificarsi e imparare dall'andamento del mercato.

<sup>3</sup> Vedi Ferrari (2007, p. 43). Si calcola che lo stipendio medio in un'industria che produce beni hi-tech sia tra il 20 e il 30 per cento maggiore che in un'industria produttrice di beni a media e bassa tecnologia.

giorare. Così si spiega anche lo scontro in atto soprattutto nell'industria metalmeccanica. Eppure nel nostro paese, più che altrove, la strada dell'innovazione e della competitività dovrebbe passare attraverso la capacità delle imprese di coniugare l'innovazione tecnologica con quella organizzativa.

Se fosse questo l'approccio, sarebbe dimostrabile la capacità delle relazioni industriali di fornire un contributo alla crescita e al miglioramento della qualità del lavoro, favorendo una discussione sui contenuti delle politiche contrattuali e non solo sui modelli e le regole della contrattazione, pur importanti. Allo stesso modo, in una certa misura, gli stessi obiettivi di mutamento della struttura contrattuale possono corrispondere e aiutare le finalità di cambiamento e innovazione delle strutture produttive (Bellardi, 2008).

Il dibattito si avvita invece da anni su questioni di ingegneria contrattuale con il pretesto della produttività (che nasconde l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro), mentre il vero tema dovrebbe essere, appunto, quello della profondità negoziale: la capacità di misurarsi con i cambiamenti e i contenuti del lavoro (Carrieri, 2007). Com'è noto la qualità del prodotto deriva dalla qualità del lavoro in un sistema industriale che punta sulle fasce medie e medio-alte del mercato. I contesti organizzativi che favoriscono la professionalità sono quelli dove più alti sono i margini di autonomia e la condivisione dell'organizzazione del lavoro. E la qualità del lavoro è sempre di più sapere e competenza delle persone (Farina, 2007): contrattazione collettiva e concertazione delle politiche pubbliche per il lavoro, a partire dalla formazione continua, operando per migliorare anche la qualità della forza lavoro, vanno al di là dell'impostazione keynesiana affrontando le problematiche dell'offerta (Crouch, 1996).

La via bassa alla competizione, sperimentata in troppe zone del paese, restringe i margini del negoziato e, come è dimostrato dai dati sulla crescita, non paga. Invece, in presenza di un interesse a innovare da parte dell'impresa, con la scelta di investimenti a redditività differita, si aprono le porte a una dimensione delle relazioni industriali che può essere anche meno conflittuale e orientata verso prospettive di codeterminazione. Tale cambiamento consentirebbe la ricerca di nuovi assetti organizzativi che aumentino la flessibilità e, contestualmente, non solo la remunerazione, ma anche gli spazi di libertà e di potere dei lavoratori. La riforma degli inquadramenti e l'apertura di spazi di contrattazione a livello aziendale sui profili professionali e i percorsi di carriera avviata in alcuni settori già da tempo andrebbe in questa direzione. Potrebbe così essere costruita un'ipotesi originale di democra-

zia industriale anche fondata su un'interpretazione attualizzata dell'art. 46 della Costituzione (Sinopoli, 2007).

### **3. Il secondo dei nuovi dilemmi. Come raccogliere la sfida del lavoro non standard (o del nuovo lavoro standard)?**

Costruire una politica sindacale e un'offerta organizzativa per rappresentare i lavoratori non standard è affare complesso, come dimostrano in tutti i paesi le adesioni di questi lavoratori alle organizzazioni sindacali (Carrieri, 2012). Per raccogliere fino in fondo questa sfida serve utilizzare in modo combinato più strumenti. Non esiste una *one best way* per organizzare il lavoro frammentato, ma un'offerta sindacale composita. Una contrattazione finalizzata a riconoscere diritti, a prescindere dalla condizione di partenza, per alcuni di questi lavoratori può essere una risposta. Per altri (molti in particolare nei settori pubblici, ma penso anche ai call center) l'impegno non può che essere verso la trasformazione del rapporto in un contratto di lavoro subordinato, possibilmente a tempo indeterminato. Per altri ancora nulla di ciò, ma garanzie nel mercato del lavoro. Esiste comunque un terreno che parla a tutti loro, precari, para-autonomi o autonomi che siano o si percepiscano: quello del welfare. Tipologie contrattuali e storie professionali diverse che hanno in comune un dato di fondo: «meno protezioni sociali, un futuro pensionistico incerto e in caso di perdita del lavoro non hanno paracadute o aiuti economici pubblici» (Carrieri, 2012). Senza una grande iniziativa su questo fronte, dalla continuità di reddito alle pensioni, il sindacato non sarà mai credibile, né sarà mai un riferimento per la grande massa di questi lavoratori.

Ma soprattutto organizzare i non organizzati<sup>4</sup> (per utilizzare il bel titolo di una recente pubblicazione della Cgil che raccoglie suggerimenti ed esperienze autentiche) richiede oggi un investimento straordinario che deve passare attraverso battaglie identitarie. Battaglie, come scrive Carrieri ragionando in questo caso del sindacato delle origini, che non a caso già in quell'epoca costruivano identità, permettevano il riconoscimento nella

<sup>4</sup> *Organizzare i non organizzati, idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, supplemento al n. 12/2013 di *Rassegna Sindacale*.



stessa condizione, anche se non sempre erano vincenti (Carrieri, 2012). Battaglie che, fino a oggi, non sono state condotte, o comunque non con la necessaria convinzione. Questo non significa che singole strutture non abbiano attivato percorsi validi di rappresentanza e tutela per questi lavoratori, oppure che innovazioni organizzative finalizzate non siano state messe in campo, tuttavia «l'impressione è che questo tema non sia (stato) così centrale nell'agenda delle organizzazioni» (Carrieri, 2012).

Dalla nostra il sindacato ha però alcune buone carte, se giocate. L'originaria struttura a rete del sindacato italiano, e della Cgil in particolare, ha ancora oggi, anzi a maggior ragione oggi, una sua straordinaria attualità. Categorie e Camere del lavoro nel loro intreccio dovrebbero essere in grado di offrire una risposta al lavoro in tutte le sue sfaccettature. Del resto, nell'istituzione delle Camere del lavoro c'erano la necessità e l'esigenza di confrontarsi con un lavoro effettivamente molto frammentato e disperso. Già Gnocchi Viani, il loro fondatore, aveva ben chiara questa condizione del lavoro. Le Camere del lavoro hanno rafforzato le categorie industriali proprio perché rispondevano a questa domanda di rappresentanza diffusa, che vedeva transitare molti da una condizione a un'altra con grande rapidità: «c'era questa cultura della questione sociale nella quale le persone, e non solo le categorie, avevano pieno diritto di cittadinanza» (Trentin, 2004).

Servirebbe, infine, anche una nuova politica del diritto del lavoro, molto distante dalla Fornero e molto vicina a Massimo D'Antona (1996a, 1996b). Anziché concentrarsi solo nel calcare le linee di differenziazione tra le fattispecie giuridiche, sarebbe tutt'ora preferibile una proposta di modifica delle norme che si sforzasse di individuare il denominatore comune tra i diversi modi di lavorare, puntando a riscrivere o a reinterpretare l'articolo 2094 del Codice civile. L'elusione dello statuto protettivo del lavoro subordinato nasce nella crisi della lettura tradizionale di questa norma sotto la spinta di una pressione «economica» (Sinopoli, 2012). Peraltro la nostra Costituzione, tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni (art. 35). Non solo quello subordinato, ma tutto il lavoro che, per ostacoli di ordine sociale ed economico (art. 3 Cost.), non diventa strumento di sviluppo della persona umana e di partecipazione collettiva, e riconoscendo per intero e a tutti il diritto all'equa retribuzione (art. 36 Cost.), finora negato in virtù di una lettura ben poco progressiva del dettato costituzionale (Garofalo, 2008). Contestualmente è necessario costruire un sistema di diritti universali legati alla cittadinanza prima ancora che alla prestazione lavorativa.

#### 4. Il terzo dei nuovi dilemmi. È possibile un sindacato globale dei diritti neocostituzionali?

Il sindacato è stato il maggiore promotore di quelli che in *Cittadinanza e classe sociale* Marshall definisce diritti sociali finalizzati a «legittimare le posizioni soggettive quali erano emerse dall'esperienza del welfare state», come ci ricorda da ultimo Stefano Rodotà (2012) in un suo recente e illuminante contributo. Questa categoria di diritti portatori di eguaglianza sostanziale si integravano, nel pensiero di Marshall (1950), con quelli civili e politici, quali elementi fondativi di una più complessiva cittadinanza sociale. Ma si è trattato di un'indivisibilità sempre precaria, in quanto tali diritti sono rimasti subordinati a una logica mercantile. Quell'impostazione, elaborata in tempi molto diversi, si dimostra ora del tutto insufficiente e incapace di dare risposte a problematiche contemporanee: dall'autonomia individuale come idea centrale per una concezione più ampia dei diritti di cittadinanza (Zolo, 1994) al rapporto tra questi ultimi e i diritti nel lavoro. Il nodo di come rendere effettivi i diritti sociali in quanto diritti di dignità si pone, quindi, come questione centrale cui si lega la sopravvivenza stessa del sindacato.

C'è spazio nella società post-sociale, per dirla con Alain Touraine (2012), per l'affermazione dei diritti nel lavoro come diritti di cittadinanza e, se sì, su quale piano? Ci sembra che la chiave utilizzata da Carrieri per distinguere tra «diritti irrinunciabili e tutele negoziabili» contenga una possibile risposta. I primi però, compreso quello a organizzarsi collettivamente o a un'equa retribuzione, devono essere posti per tutti su un piano costituzionale, meglio ancora se comunitario o comunque sovranazionale. In questo senso l'approccio si può combinare con la teoria delle *capability*, nella versione «aggiornata» di Martha Nussbaum. Quest'ultima, facendo evolvere la teoria di Amartya Sen (2000), individua alcune capacità centrali che devono essere garantite nella loro realizzazione per poter dire che una vita è degna di essere vissuta, con l'obiettivo di realizzare una nuova teoria della giustizia sociale su cui fondare un'idea di sviluppo oltre la mera crescita (Nussbaum, 2012).

Quale può essere il contributo del sindacato per percorrere questa strada? Certamente non può bastare la sola iniziativa nazionale, anche perché senza un qualche governo del processo di globalizzazione il sindacato è destinato a essere superato dagli eventi almeno nella sua forma attuale in pochissimi anni (Lassandari, 2005). Per dirla con l'autore (p. 128): «è neces-

saria un'azione sempre più europea e globale per modificare le regole del gioco [...] i sindacati dovranno sempre più diventare organizzazioni internazionali con diramazioni nazionali, invece che l'opposto come sono oggi».

Quindi è indispensabile un investimento straordinario nella costruzione di un agire sindacale sovranazionale, con l'obiettivo di costruire un diritto globale fondato anche sul lavoro. Iniziando a costruire già da subito «una disciplina dei rapporti individuali di lavoro che veda parti attive le organizzazioni sindacali operanti in sede sovranazionale» (Lassandari, 2005), un set di *core labor standards*. La crisi economica ha accelerato trasformazioni che erano già in corso da anni, rompendo i legami tra economia e società, il cui divorzio era stato avviato dalle politiche liberiste già negli anni settanta. Serve una pratica tesa all'universalizzazione dei diritti, partendo dalla dignità del soggetto (Touraine, 2012), che nel lavoro conserva un fondamento essenziale.

Ciò però presuppone un interesse collettivo aggregato a livello globale o almeno macroregionale, ipotizzando strumenti di pressione politica e di azione diversi da quelli attuali, sempre meno efficaci, ma comunque interni alla tradizione dello stesso movimento operaio, quali ad esempio il boicottaggio o comunque la creazione di nuove prassi solidali. La vocazione internazionalista delle origini è parte del futuro sindacale (Carrieri, 2012).

## 5. Conclusioni

Il progetto degli architetti è ancora valido. Un progetto di emancipazione, prima di ogni altra cosa. Di recupero della libertà espropriata (Bauman, 1982). Su questo mi vorrei soffermare. La storia del movimento operaio come storia di resistenza al comando mi è sempre apparsa una tesi forte. Il tema del controllo sull'organizzazione del lavoro e dell'alternativa tra «potere del management e intrusione operaia», quella «tenace resistenza operaia all'organizzazione razionale del lavoro, alla sua frammentazione» (Foa, 1985), è sempre stata la molla fondamentale dell'iniziativa.

Anche negli anni ruggenti del fordismo l'idea della resistenza al comando ha ispirato una parte purtroppo mai davvero maggioritaria della cultura sindacale (e politica). La necessità di liberare tutte le potenzialità dell'essere umano anche nel lavoro sarà la stella polare di Trentin, forse tra i

principali rappresentanti di questo filone. Una cultura politica che rispetto al progetto redistributivo ha sottolineato, invece, la priorità insopprimibile della domanda di libertà. Non credo, pertanto, al falso utopismo di una società pacificata grazie all'economia della condivisione, che emerge, ad esempio, nelle idee del Movimento 5 Stelle, sempre che non vogliano collettivizzare i mezzi di produzione, ma è provato, anche in quel caso, la sopravvivenza dei rapporti di potere.

Per questo ritengo che l'agire sindacale conservi una straordinaria attualità, ma sono necessari grandi cambiamenti che lo sintonizzino con i tempi. Alcuni li abbiamo evocati in queste poche pagine, dialogando con il libro di Carrieri. Ne vorrei citare ancora uno: serve senza dubbio una grande iniezione di democrazia. Un sistema di relazioni industriali a-democratico non può avere alcuna legittimità. Un sindacato con gli attuali livelli di democrazia nei rapporti interni e nei rapporti con i lavoratori e gli iscritti non può assolutamente essere all'altezza delle sfide di oggi. Servono meno ruoli e più funzioni reali per realizzare una struttura più orizzontale che verticale; forme realmente deliberative di democrazia nei luoghi di lavoro, accompagnate a strumenti di partecipazione costante nelle scelte dell'organizzazione. Lo «sperimentalismo democratico» (Sabel, Zeitlin, 2007) necessario per rivitalizzare le istituzioni, e che Barbara Spinelli (2013) invoca per i partiti, è indispensabile anche per il sindacato. Esistono tante possibili soluzioni per costruire un sindacato «2.0» all'altezza delle sfide di oggi, partendo proprio dal progetto originario. La volontà, la forza e la determinazione per farlo non sono, tuttavia, scontate.

## Riferimenti bibliografici

- Baccaro L., Howell C. (2012), *Il cambiamento delle relazioni industriali nel capitalismo avanzato: una traiettoria comune*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1.
- Bauman Z. (1982), *Memories of Class. The Pre-History and After – life of Class*, Londra, Routledge & Kegan Paul Ltd [trad.it. (1987), *Memorie di classe, preistoria e sopravvivenza di un concetto*, Torino, Einaudi].
- Bavaro V. (2012), *Relazione all'assemblea Associazione amici della Fiom*, dicembre.
- Bellardi L. (2008), *Sul metodo e sui contenuti del negoziato per la revisione della struttura contrattuale*, working paper C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona».IT, 74.
- Campagna L., Pero L. (2003), *La riforma degli inquadramenti professionali. L'istituto dell'inquadramento professionale in un contesto europeo tra continuità e innovazione*, in *Sviluppo & Organizzazione*, 197.
- Carrieri M. (2012), *I sindacati*, Bologna, Il Mulino.
- Carrieri M. (2007), *La nuova agenda per la concertazione post-fordista*, in Megale A., D'Aloia G., Birindelli L., *Salari e contratti in Italia e in Europa 2004-2006*, Roma, Ediesse.
- Crouch C. (2011), *Il potere dei giganti*, Bari, Laterza.
- Crouch C. (1996), *Relazioni industriali nella storia politica europea*, Roma, Ediesse.
- D'Antona M. (1996a), *La metamorfosi della subordinazione*, in *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, Quaderni, 1.
- D'Antona M. (1996b), *Ridefinizione delle fattispecie di contratto di lavoro: seconda proposta di legge*, in Ghezzi G. (a cura di), *La disciplina del mercato del lavoro. Proposte per un testo unico*, Roma, Ediesse, pp. 195-199.
- Farina F. (2007), *Della produttività*, Roma, Ediesse.
- Ferrari S. (2007), *Le ragioni del declino*, in Greco P., Termini S. (a cura di), *L'Italia oltre il declino. Ricerca scientifica e competitività economica*, Padova, Muzzio.
- Ferraris P. (2011), *Ieri e domani, Storia critica del movimento operaio e socialista ed emancipazione dal presente*, Roma, Edizioni dell'Asino.
- Foa V. (1985), *La Gerusalemme rimandata: domande di oggi agli inglesi del primo Novecento*, Torino, Rosenberg & Sellier.
- Garofalo M.G. (2008), *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 117.
- Giugni G. (1960), *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Milano, Giuffrè.
- Harvey D. (2011), *Lenigma del capitale*, Milano, Feltrinelli.
- Khan Freund O. (1972), *Labour and the Law*, Londra, Stevens & Sons.

- Lassandari L. (2005), *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2.
- Marshall T.B. (1950), *Cittadinanza e classe sociale*, Torino, Utet (trad.it 1976).
- Nussbaum M. (2012), *Creare capacità*, Bologna, Il Mulino.
- Regini M. (1991), *Produzione di qualità e ruolo delle istituzioni: esiste un modello europeo di competitività*, in Spagnuolo Vigorita L. (a cura di), *Qualità totale e diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Regini M. (1981), *I dilemmi del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Revelli M. (1995), *Economia e modello sociale nel passaggio tra fordismo e toyotismo*, in Rossanda R., Ingrao P., *Appuntamenti di fine secolo*, Roma, Manifestolibri.
- Rodotà S. (2012), *Il diritto di avere diritti*, Bari, Laterza.
- Sabel C., Zeitlin J. (2007), *Learning from Difference: The New Architecture of Experimentalist Governance in the European Union*, in Eurogovernance Paper, 2 (<http://www.connex-network.org/eurogov/pdf/egp-connex-C-07-02.pdf>).
- Sen A. (2000), *Lo sviluppo è libertà*, Milano, Mondadori.
- Sinopoli F. (2012), *Ideologie neoliberali, diritto del lavoro e alternative di politica industriale*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2.
- Sinopoli F. (2007), *Organizzazione del lavoro e classificazione professionale tra ideologie giuridiche e iniziativa sindacale*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 4.
- Spinelli B. (2013), *Il coraggio della solitudine*, in *La Repubblica*, 17 aprile.
- Touraine A. (2012), *Dopo la crisi, Una nuova società possibile*, Roma, Armando Editore.
- Trentin B. (2004), *Nuovi lavori e nuovi diritti* (intervista a cura di P. Ferraris), in Trentin B., *La libertà viene prima*, Roma, Editori Riuniti.
- Webb S., Webb B. (1897), *La democrazia industriale*, Torino, Utet (trad.it. 1912).
- Zolo D. (1994), *La strategia della cittadinanza*, in Zolo D. (a cura di), *La cittadinanza. Appartenenza, identità, diritti*, Bari, Laterza.